

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

VALDECINA DE FREITAS SOUZA

A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA EDUCAÇÃO
NÃO FORMAL DE ENSINO NO CONTEXTO DA
REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA.

UBERLÂNDIA

2007

VALDECINA DE FREITAS SOUZA

**A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA EDUCAÇÃO NÃO
FORMAL DE ENSINO NO CONTEXTO DA REESTRUTURAÇÃO
PRODUTIVA.**

Dissertação apresentada ao Programa de
Pós-graduação em Educação Brasileira da
Universidade Federal de Uberlândia, como
requisito para a obtenção do título de MESTRE
EM EDUCAÇÃO.

Orientadora: Prof. Dr^a. Maria Vieira Silva

UBERLÂNDIA – MG

2007

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S729q Souza, Valdecina de Freitas, 1961-
A qualificação profissional na educação não
formal de ensino no contexto da reestruturação
produtiva / Valdecina de Freitas Souza. - 2007.

137 f.

Orientadora: Maria Vieira Silva.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Uberlândia.
Programa de Pós-Graduação em Educação.

Inclui bibliografia.

1. Ensino profissional - Teses. 2. Educação para o
trabalho - Teses. 3. Educação e estado - Teses. I. Silva,
Maria Vieira. II. Universidade Federal de Uberlândia.
Programa de Pós-Graduação
em Educação. III. Título.

CDU: 377

DEDICATÓRIA

Dedico aos meus queridos pais,
Joaquim e Maria.

Pelo exemplo de vida, que mesmo
lhes sendo negado o acesso ao saber
acadêmico, a sabedoria da vida lhes
permitiu propiciar a seus filhos o
acesso à educação, não medindo
esforços e sacrifícios para esse fim.

Ao meu querido esposo Gualter,
pelo seu apoio, incentivo e
compreensão.

AGRADECIMENTOS

Ao Deus Criador, que me presenteou com esta vida maravilhosa.

À Universidade Federal de Uberlândia e à Faculdade de Educação pela oportunidade de se realizar este trabalho.

A meu querido esposo Gualter, por seu amor, paciência e apoio incondicional na realização de meus projetos.

A meus queridos pais, por seu sacrifício e esforço em nos oferecer o melhor, pelo seu incentivo, pelo amor e arte de cuidar, sempre mostrando seu afeto, nas palavras positivas que foram significativas em minha vida, através de seus exemplos.

Aos meus queridos e afetuosos irmãos, irmãs, sobrinhos (as) e cunhados (as) pelo incentivo, apoio e compreensão nas minhas ausências.

Aos meus queridos sogros, pelo seu carinho e, em especial, à minha querida “segunda” mãe Zaida que, em vários momentos foi presente em minha vida, com o seu carinho, companhia e ajuda nesta conquista.

À professora Maria Vieira da Silva, minha orientadora, cujo saber acadêmico foi um elemento impulsionador desse trabalho, muito obrigado pelas orientações, contribuições e pelo seu sacrifício.

Ao professor Dr. Robson pela contribuição desde o início deste trabalho e, em especial, durante o Exame de Qualificação, e à professora Doutora Fabiane pelas sugestões apresentadas na banca de Qualificação.

Aos professores da pós-graduação da FACED, Carlos Lucena e Marcelo, que contribuíram com suas preciosas sugestões e discussões na minha trajetória acadêmica.

Aos demais professores da pós-graduação PPGE/UFUE, que contribuíram com seus conhecimentos para que esse trabalho fosse possível.

A Professora Dra. Eliana Dias, que propiciou com muita dedicação, carinho e incentivo sua contribuição na leitura e correção deste trabalho.

Aos técnicos da FACED, que direta ou indiretamente contribuíram para esse trabalho, em especial, aos secretários Jesus, Jammes e Gianni, pela atenção e atendimento sempre carinhoso e eficiente.

Aos colegas do Proformar - Lions Clube de Uberlândia Sete de Setembro, pelo apoio e estímulo nas diversas etapas do desenvolvimento deste trabalho.

Aos dirigentes do Lions Clube de Uberlândia Sete de Setembro, instituição que nos oportunizou conciliar as atividades de trabalho com as acadêmicas.

À amiga e eterna professora Josefina Maria dos Reis, pelo apoio inicial desta proposta.

Às queridas amigas Cristina e Dara, pelas manhãs em que dedicávamos aos primeiros passos desta caminhada.

Às equipes do CENEX e SEDESE de Uberlândia, e aos alunos egressos, que contribuíram com as informações necessárias para a realização deste trabalho.

À turma do mestrado de 2005 e 2006, agradeço pela amizade, carinho, convivência e, em especial, às amigas Denise, Vilma, Cecília, Joice, Cida(s), Raquel e Flávia.

À Cidinha, pela escuta e incentivo na conclusão deste trabalho, tão solitário. Meu muito obrigada!

SOUZA, V. F., **A Qualificação Profissional na Educação Não Formal de Ensino no Contexto da Reestruturação Produtiva**, 2007, 137 f. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, Minas Gerais.

Resumo

Este trabalho insere-se na Linha de Políticas e Gestão da Educação do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Uberlândia, e tem como tema norteador as políticas e práticas de qualificação profissional, implementadas no final da década de 1990 no Brasil. O referido tema compõe o debate sobre as mutações do mundo do trabalho e da qualificação do trabalhador no contexto da reestruturação produtiva. Seu objetivo precípuo é analisar as proposições do Plano Nacional de Qualificação (PNQ), elaborado pelo Ministério do Trabalho, Emprego e Renda, no cotidiano de uma das entidades executoras, qual seja: o Centro de Excelência Empresarial em Serviços – (CENEX), localizado em Uberlândia – MG - Brasil, relativa ao ano de 2005. Neste trabalho procura-se compreender a relação entre educação, trabalho, empregabilidade, qualificação profissional no contexto da reestruturação produtiva e o processo da reconfiguração do Estado, na busca de alcançar os objetivos propostos. Através do estudo empírico, buscou-se analisar e problematizar a materialização das políticas de qualificação desde o final da década de 1990 no Brasil, e especificamente no CENEX, enquanto entidade executora do PNQ no ano de 2005; bem como realizar o cruzamento dos dados do PLANTEQ-MG/CENEX/2005; dos relatórios avaliativos da UNITRABALHO PlanTeQ/2004, Relatório Gerencial Final de Acompanhamento das Ações do PNQ/PLANTEQ-MG /2005 apresentado pela SEDESE. Quanto aos procedimentos metodológicos, esta pesquisa se insere no modelo de pesquisa qualitativa. As análises foram realizadas através da fonte direta dos dados, e da participação direta dos sujeitos, o que permite ao pesquisador uma percepção ampla e articulada do objeto a ser investigado em sua totalidade. A entidade investigada é executora do PNQ desde 2004, ela compõe a educação não formal de ensino, e oferece cursos para a formação do trabalhador. Têm como mantenedora a FADE – Fundação de Apoio ao Desenvolvimento Empresarial, que, por sua vez, é mantida pela ACIUB (Associação Comercial e Industrial de Uberlândia). Na pesquisa de campo, são utilizadas para a coleta sistematizada dos dados, entrevistas estruturadas e semi-estruturadas, aplicadas a uma amostra de 31 sujeitos envolvidos na execução do PNQ no ano de 2005 em Uberlândia, sob a coordenação da SEDESE, bem como a análise documental referente à execução do PNQ neste período. Ao final, confirma-se o pressuposto dessa pesquisa, de que, apesar de existir uma política pública de combate ao desemprego, os cursos de qualificação do PNQ são uma alternativa política de qualificação e não de inserção laboral, com repasse financeiro significativo e um discurso em que se apresenta como natural a condição do desemprego ser resultante da falta de qualificação, o que transfere para o indivíduo a responsabilidade de empregar-se. Assim, constatou-se através das narrativas dos egressos dos cursos, que continuam desempregados, mesmo tendo realizado vários cursos. Torna-se necessário o repensar das políticas públicas governamentais de qualificação profissional.

Palavras-chave: Trabalho, Educação, Políticas de Qualificação Profissional, empregabilidade.

SOUZA, V. F., **The Professional Qualification in the Not Formal System of Education in the Context of the Productive Reorganization**, 2007, 137 s., Ms. Dissertation, Uberlandia Federal University, Uberlândia – MG - Brazil.

Abstract

This work is inserted in the Educational Politics and Management of the pos-graduate program on Education of the Uberlandia Federal University, and has as main subject the politics and practices of professional qualification, implemented in the last half of the decade of 1990 in Brazil. The related subject composes the discussion on the mutations of the world of the work and the qualification of the worker in the restructuring productive context. Its main objective is to analyze the proposals of the Qualification National Plan (PNQ), elaborated for the Ministry of the Work, Job and Income, in the daily activities of one of the entities executors, which is the the Center of Enterprise Excellency in Services - (CENEX), located in Uberlandia – MG - Brazil, in the year of 2005. It is intended to understand the relation between education, work, employability, professional qualification in the productive reorganization and the process of the state reconfiguration, in the search to reach the considered objectives. It searched specifically to analyze and to qualify the materialization of the politics of qualification in the 1990 decade in Brazil and, specifically in the CENEX while entity executor of the PNQ in the year of 2005; as well as carrying through the crossing of the data of PLANTEQ-MG/CENEX 2005; of the evaluation reports of the UNITRABALHO PlanTeQ/2004, Final Managemental Report of Accompaniment of the Actions of PNQ/PLANTEQ-MG /2005 presented by the SEDESE. The methodologic procedures use the model of qualitative research. The analyses had been carried through the direct source of the data, of the descriptive nature of the processes and the importance of the direct participation of the citizens, that allows to the researcher to get a wide perception of the object to be investigated in its totality. The investigated entity is executor of the PNQ since 2004, it composes the not formal education system, and offers courses for the formation of the worker. They have as lifting the FADE - Foundation of Support to the Enterprise Development, that in turn is kept by the ACIUB (Commercial and Industrial Association of Uberlandia). In the field research, structuralized and half-structuralized, applied interviews are used for the systemize collection of the data, from a sample of involved professionals in the execution of the PNQ in the year of 2005 in Uberlandia, under the coordination of the SEDESE, as well as the referring documentary analysis to the execution of the PNQ in this period. The bases of this research is confirmed: do not exist direct correspondence between the formation in alternative qualification courses and the job, despite the significative financial transfer and a speech presenting as a natural condition of unemployment is about the lack of qualification, which transfers the responsibility for the individual to employ themselves. Thus, the egresses of the courses show that exactly with some carried through courses, continue dismissed. In such a way, it would empirical data it confirms to this estimated. Rethink of the governmental public politics of professional qualification becomes necessary.

Keywords: *Work, Education, Profesional Qualification Policies, Job.*

Lista de Figuras, Tabelas e Gráficos

Figura 4.1 - Mapa do Brasil.	69
Figura 4.2 - Mapa Geopolítico de Minas Gerais.	70
Figura 4.3 - Mapa de Minas Gerais – Localização de Uberlândia	76
Tabela 4.1 - Intermediação de mão de obra /mercado de trabalho formal	74
Tabela 4.2 - Extensão e área do Município	76
Tabela 4.3 - Distritos do Município	77
Tabela 4.4 – Censo demográfico de Uberlândia - 1996/2004	77
Tabela 4.5 – Participação de Uberlândia na Arrecadação do ICMS Estadual (R\$)	78
Tabela 4.6 - Municípios contemplados com cursos, quantidade demandada, quantidade atendida e percentual atendida, por IDH	113
Tabela 4.7 – Distribuição dos recursos, por município, segundo critérios propostos, pelo PNQ e pela SEDESE	120
Tabela 4.8 – Valor médio do IDH dos municípios contemplados e não contemplados com recursos do PNQ, segundo região não prioritária e prioritária	128
Tabela 4.9 – Valor médio do IDH dos municípios contemplados e não contemplados com recursos do PNQ	129
Tabela 4.10 – Valor médio da PEA dos municípios contemplados e não contemplados com recursos do PNQ.	130
Tabela 4.11 – Distribuição dos cursos demandados e das ações contempladas com recursos do PNQ	131
Gráfico 4.1 – Escolaridade: Auxiliar Administrativo Financeiro	94
Gráfico 4.2 – Escolaridade: Logística e Gestão de Materiais	94
Gráfico 4.3 – Ocupação antes do curso: Auxiliar Administrativo Financeiro	95
Gráfico 4.4 – Ocupação antes do curso: Logística e Gestão de Materiais	95

SUMÁRIO

Agradecimentos	i
Resumo	iii
Abstract	v
Lista de Figuras, Tabelas e Gráficos	vii
Sumário	ix
INTRODUÇÃO	1
A tessitura da pesquisa: delineando sua gênese e seus percursos	8
Procedimentos Metodológicos	12
Capítulo I - AS RELAÇÕES DE TRABALHO E A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA	15
1.1 – A concepção de trabalho: formulações teóricas e filosóficas	15
1.2 – Reestruturação Produtiva	20
1.3 – Reestruturação Produtiva no Brasil	30
1.4 – A Reconfiguração do Estado e a Ascensão do Neoliberalismo	34
Capítulo II – EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO: velhas questões, novos desafios.	37
2.1 – A Educação Profissional e a Realidade Brasileira	37
2.2 – Educação e Trabalho: o verso e o reverso da formação do trabalhador	47
Capítulo III – A POLÍTICA NACIONAL DE EMPREGO: DO PLANFOR AO PNQ	55
3.1 – Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador: PLANFOR	55
3.2 – Plano Nacional de Qualificação: PNQ	62
3.2.1 – Pressupostos básicos do Plano Nacional de Qualificação - PNQ	63
Capítulo IV – UM OLHAR SOBRE O PLANTEQ/PNQ NO MUNICÍPIO DE UBERLÂNDIA – MG	67
4.1 O PLANTEQ/PNQ em Minas Gerais e o mercado de trabalho nas últimas	68

décadas	
4.1.1 A elaboração do PLANTEQ-MG 2005: SEDESE – BH	70
4.1.1.1 Contratação das Executoras	71
4.1.1.2 Supervisão	72
4.2. Caracterização do Município de Uberlândia	75
4.2.1 Demografia do Município	76
4.3 Centro de Excelência Empresarial – CENEX de Uberlândia – MG	77
4.4 Rede Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho:	79
UNITRABALHO	
4.5 A Pesquisa	80
4.6 Problematização da Empiria: UNITRABALHO, SEDESE e CENEX	82
A- Processos político-institucionais: Efetivação do PNQ em Minas Gerais	82
B - Caracterização dos principais atores sociais envolvidos nas ações de qualificação. Atendida: PlanTeQ/MG-2004, e PlanTeQ/MG 2005 – CENEX.	92
C- Política das Executoras: PlanTeQ/MG-2004 e PlanTeQ/MG -2005 – CENEX	97
D- Qualidade pedagógica das ações de qualificação, no PlanTeQ/MG-2004 e PlanTeQ/MG -2005-CENEX: as diretrizes do PNQ	99
4.7 Considerações Finais	108
ANEXOS	113
REFERÊNCIAS	133

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como tema norteador as políticas e práticas de qualificação profissional, implementadas na primeira metade da década de 2000 no Brasil. Este tema se insere no debate que acompanha as mutações do mundo do trabalho e da qualificação do trabalhador nas últimas décadas.

Seu objetivo precípua é analisar as proposições do Plano Nacional de Qualificação (PNQ), elaborado pelo Ministério do Trabalho, Emprego e Renda, no cotidiano de uma das entidades executoras, qual seja: o Centro de Excelência Empresarial em Serviços – (CENEX), localizado em Uberlândia – MG, no ano de 2005.

Para tanto, parte-se do pressuposto básico de que, apesar de existir uma política pública de combate ao desemprego, os cursos de qualificação do PNQ são uma alternativa política de qualificação e não de inserção laboral, com repasse financeiro significativo¹ e uma logística de naturalização de que a condição do desemprego é resultante da falta de qualificação, o que transfere para o indivíduo a responsabilidade de empregar-se.

A sociedade capitalista presencia uma nova dinâmica na busca de sua supremacia sobre o trabalho. Assim, o capital estabelece que deve ocorrer um processo de reestruturação constante de toda estrutura social. Este fator provoca um intenso movimento de mudanças, que guardam especificidades, mas encontram-se indissociados, quais sejam: a reconfiguração do papel do Estado, a intensificação da globalização, a transnacionalização do capital, o acirramento das políticas neoliberais, a ascensão do modelo de acumulação flexível, tendo como expoente o padrão toyotista de produção, a reestruturação produtiva das empresas, o novo perfil de trabalhadores, a reestruturação das demandas de qualificação, dentre outros fatores.

A relevância social em estudar os processos de qualificação profissional norteados pelo PNQ se justifica devido à análise diagnóstica a partir da percepção dos gestores, professores e alunos desta política de natureza macro para entender como ela se materializa no plano micro.

Já a relevância acadêmica da pesquisa se configura por contribuir para o debate e a reflexão sobre as políticas públicas de qualificação e a empregabilidade, ampliando assim, o

¹ Em Minas Gerais, entre 1995 e 2001, para qualificar 15,3 milhões de alunos, o recurso utilizado foi de 28 milhões em 1995, e em 2001 de 493 milhões. Em 2002: recursos previstos: 302 milhões, repassados: 153 milhões e em 2003: recurso de 186 milhões. Em 2005 o recurso PNQ/MG 2005 - SEDESE foi de 7.672.780,59 milhões para qualificar 18.421 trabalhadores. Fonte: (PNQ 2003-2007, Brasília: MTE, SSP, 2003)

acervo de informações na nova política de educação profissional, que vem sendo gestada no país.

O estudo de caso, enquanto perspectiva metodológica, subsidia e verticaliza a análise do fenômeno em foco em uma Instituição que foi contemplada com 3 cursos do PNQ no ano de 2005, qual seja: Centro de Excelência Empresarial em Serviços – (CENEX), localizado em Uberlândia – MG. Esta pesquisa discute a qualificação profissional emanada das políticas públicas nas últimas décadas, especificamente o PNQ. Para tanto, será necessário realizar uma leitura contextualizada do mundo em sua conjuntura educacional, econômica, social, política e científico-tecnológica.

No campo educacional, os anos 1990 foram “férteis” na elaboração de planos, proposições, projetos e reformas para a Educação brasileira. Destacamos a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional cuja aprovação pelo Poder Legislativo ocorreu em 1996, após oito anos de tramitação nas instâncias legislativas.

Essa Legislação propõe uma nova institucionalidade para o sistema educacional brasileiro, provocando intensos relacionamentos em seus diferentes níveis e modalidades com ênfase na Educação Profissional.

O dispositivo legal preconizado pela LDB (Lei de Diretrizes e Bases da Educação nº 9.394/96) em seu capítulo III, refere-se ao ensino profissional, e os Decretos 2.208/97 e 5.154/2004, nos oferecem subsídios para compreendermos este conjunto de elementos, que por sua vez, define, normatiza e regulamenta a educação profissional no Brasil.

Vale ressaltar, no entanto, que a formação para o trabalho se materializa de diferentes formas na sociedade brasileira, coexistindo mediante pelo menos duas formas: aquela que se manifesta no sistema escolar de ensino denominada de educação formal ², e a da educação não formal ³. Esse último constitui-se o foco de nossas reflexões neste estudo.

A qualificação do trabalhador foi um tema de destaque nos discursos governamentais, dos empresários e dos sindicalistas na década de 1990. Este período foi marcado por dois

² Educação Formal, Fidalgo (2000) assim o conceitua: Trata-se do processo educacional que ocorre no âmbito da instrução e do ensino formalizados por leis específicas.[...] Tem por finalidade oferecer a educação prevista em lei para o sistema educacional e fornecer subsídios necessários para a continuidade de estudos. Poderá organizar-se em ciclos, em séries, em semestres ou por ano escolar. Atualmente, no Brasil, a Educação Formal engloba a Educação Infantil, destinada a crianças de 2 a 6 anos de idade; o Ensino Fundamental que atende os alunos do 7 aos 14 anos; o Ensino Médio para aqueles que concluíram o Ensino Fundamental e o Ensino Superior.

³ Educação Não Formal, para Fidalgo (2000) corresponde, ao processo educacional que ocorre de maneira organizada e sistemática, porém fora do sistema formal de ensino. Compreende atividades, desenvolvidas por diversos tipos de entidades e instituições da sociedade civil ou do Estado, que têm por objetivo o desenvolvimento humano. (FIDALGO, 2000,p.124,127).

movimentos distintos que se intensificaram, advindos de décadas anteriores. O primeiro se configurou pelas mudanças nas relações de trabalho, que afetou de forma direta a vida do trabalhador e toda estrutura do mercado de trabalho, com implicações importantes para o emprego e a qualificação profissional.

O segundo se relacionou com a reconfiguração do Estado e a ascensão do modelo econômico neoliberal e todas as suas determinações, sob influência dos organismos multilaterais como o Banco Mundial, que estabeleceram de forma direta ou indireta as políticas de reformas educacionais implementadas pelo governo federal.

A qualificação profissional, sob a nova perspectiva do perfil do trabalhador, foi constituída pelas proposições dos diferentes segmentos: o governo, os empresários e as centrais sindicais, sendo estes os agentes responsáveis pela elaboração de uma nova proposta para formar os trabalhadores.

Na nova configuração da qualificação do trabalhador, verifica-se que as ações tradicionais da formação profissional diferem. Essa diferenciação se dá no sentido de que a demanda atual se prende aos fins e valores do mercado, ao domínio de métodos e técnicas e aos critérios de produtividade, eficácia e eficiência dos processos. Impõe-se, desta forma, ao trabalhador, critérios, qualificação e aquisições de competências laborais. Enquanto isso, se estabelece uma nova demanda para a formação do trabalhador.

Os dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) para a década de 1990, demonstraram uma tendência crescente, quase que constante, do índice de desempregados no Brasil. É importante perceber que os trabalhadores com mais de 40 anos foram demitidos em virtude da experiência no trabalho que acumularam, e às novas formas de organização técnica da produção. Houve também em diversas regiões do país, uma taxa de desemprego significativa de trabalhadores com baixo índice de escolaridade .

De acordo com Soares (1997, p.65), os dados sobre o grau de instrução da força de trabalho não era nada animador; segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilio (PNAD/90), 53% da força de trabalho, cerca de 33 milhões de trabalhadores, tinha até 5 anos de estudo; segundo análises internacionais, são necessários pelo menos 8 anos de estudo para obter os conhecimentos mínimos que possibilitam a eficácia de treinamentos específicos.

Assim, com o aumento do desemprego, as relações de trabalhos foram flexibilizadas e precarizadas, o que proporcionou a ampliação do trabalho autônomo, e a vulnerabilidade do trabalhador.

É neste cenário que o governo federal implantou, no final dos anos de 1990, através das resoluções do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – (CODEFAT): o

Plano Nacional de Educação Profissional – (PLANFOR), regido pela Lei nº 8.906, de 30 de junho de 1994, que seria um dos mecanismos da Política Pública de Trabalho e Renda - (PPTR), no âmbito do Fundo de Amparo ao Trabalhador – (FAT).

Este plano tinha como objetivos garantir uma oferta de Educação Profissional (EP) permanente, no âmbito da PPTR para: reduzir o desemprego e o subemprego da População Economicamente Ativa (PEA); combater a pobreza e a desigualdade social; elevar a produtividade, a qualidade e a competitividade do setor produtivo. Este plano foi destaque no programa do governo de Fernando Henrique Cardoso como um dos eixos constitutivos das políticas de combate ao desemprego. A vigência desta política de qualificação foi de 1995 a 2002.

No ano de 2002, o Brasil presenciou a eleição de Luiz Inácio Lula da Silva, com 53 milhões de votos, o que sinalizou uma vitória da esquerda brasileira, devido ao apoio recebido desde os partidos políticos, movimentos sociais e intelectuais. Este fato refletiu um longo processo histórico de lutas dos trabalhadores que resistiam as políticas neoliberais. Antunes (2006) destacou que havia eleitores que esperavam pelas mudanças políticas e econômicas, contrárias aos interesses do FMI (Fundo Monetário Internacional), a contenção de fluxo de capitais dentre outras.

Uma novidade do governo Lula foi a avaliação do PLANFOR, sendo este substituído pelo Plano Nacional de Qualificação - (PNQ) que está em vigor desde 2003. O PLANFOR, como uma proposta governamental de educação profissional do Ministério do Trabalho e Emprego, apresentou, inicialmente, a educação profissional como um mecanismo para dar respostas aos problemas sociais decorrentes do desemprego que se apresentava naquele contexto. Assim, o Estado e o mercado se articularam no sentido de atender à demanda da qualificação do trabalhador, para assegurar-lhes empregos de qualidade e o sucesso no processo de reestruturação produtiva.

A educação profissional se expandiu além dos sistemas federais e estaduais de escolas técnicas, para as secretarias estaduais e municipais do trabalho e dos sistemas nacionais voltados ao segmento empresarial (Sistema S), para as organizações não governamentais, pelos sindicatos e diversas iniciativas institucionais.

No entanto, a avaliação do PLANFOR no ano de 2003, pelo então Ministro do Trabalho, Emprego e Renda, Jacques Wagner, em depoimento no relatório (PNQ 2003-2007 do MTE, SPPE, 2003, p.20), definia que apesar dos avanços, o PLANFOR já se encontrava esgotado, com seu quadro institucional desgastado pelas denúncias de sua inoperância, baixa qualidade dos cursos e baixa efetividade social, sendo necessárias mudanças. A percepção dessa

necessidade provocou sua substituição pelo Plano Nacional de Qualificação - (PNQ), que está em vigor desde 15/07/2003.

O Plano Nacional de Qualificação (PNQ 2003-2007 do MTE, SPPE, 2003, p.26), enquanto política pública de qualificação, define como seus objetivos: coordenar o desenvolvimento de ações de qualificação do trabalhador, com ênfase na efetividade social, qualidade pedagógica, eficácia, territorialidade e empoderamento, em articulação com as ações de integração de emprego e renda, certificação e orientação profissional, aumento da probabilidade de obtenção de emprego e trabalho decente e da participação em processos de geração de oportunidades de trabalho e de renda, reduzindo os níveis de desemprego e subemprego, dentre outros.

Em Minas Gerais, esses programas de qualificação profissional são desenvolvidos desde 1997 através de entidades executoras sob a coordenação da SEDESE (Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social e Esportes).

Vale ressaltar que as políticas de qualificação não são concessões ingênuas e desinteressadas, pois transferem para os trabalhadores a responsabilidade de manterem-se empregáveis, vinculando a meritocracia como elemento predominante na inserção do trabalhador no mercado de trabalho. Dito de outra forma, percebe-se que a empregabilidade se apresenta no discurso neoliberal como a formação profissional que possibilita o princípio do “estar empregável”. Esta forma é utilizada no processo de crise do capitalismo monopolista e seus desdobramentos. No entanto, o capitalismo pode crescer economicamente sem ter um crescimento social ou de ampliação de emprego.

Neste sentido, conforme afirma Kuenzer (2001, p.134), a formação do trabalhador não lhe garante um emprego. As políticas públicas brasileiras, segundo a autora, “[...] incorporam as desigualdades como naturais e articulam-se organicamente à lógica do mercado no processo de acumulação flexível, reforçam a exclusão, o que faz com que as desigualdades sejam aceitas como naturais”. Por um lado, de acordo com esta análise, as novas estratégias de exclusão do trabalho formal proporcionam ao trabalhador a sua inclusão em um trabalho precarizado. Por outro lado, as políticas sociais se propõem a dar uma resposta à grave crise do desemprego estrutural no Brasil, pois elas sofrem influências das transformações do cenário político-econômico. Desta forma, com o fortalecimento do ideário neoliberal no Brasil nos anos de 1990, as políticas de qualificação profissional propostas pelo Ministério do Trabalho, Emprego e Renda foram apresentadas pelo discurso oficial como oportunidade para os excluídos se capacitarem e conquistarem sua cidadania.

Assim, os processos que estão ocorrendo sob a hegemonia do mercado, em que se percebe que a lógica reprodutiva do lucro permeia a vida em sociedade, exigem do trabalhador uma nova formação, em um mundo globalizado e de constantes mudanças nos postos de trabalho.

A escolha em se analisar a materialização e a operacionalização das políticas públicas de qualificação profissional no cotidiano do Centro de Excelência Empresarial em Serviços de Uberlândia (CENEX) foi definida pelos seguintes critérios:

- O CENEX é uma das entidades executoras do PNQ desde 2004, e em 2005 foi contemplada com a execução de 3 turmas;
- O CENEX tem como mantenedora a FADE – Fundação de Apoio ao Desenvolvimento Empresarial, sendo mantida pela ACIUB (Associação Comercial e Industrial de Uberlândia), apresentando, desta forma, a possibilidade de analisar como se processa a formação do trabalhador nos espaços não formais de ensino.

Vale ressaltar que, a realização da pesquisa empírica tem como elementos norteadores as categorias: trabalho, qualificação, empregabilidade, reestruturação produtiva, dentre outras. Ao relacionar as categorias que constituem o corpo teórico sobre qualificação profissional nas últimas décadas, com o referencial metodológico, foi possível identificar e analisar quais foram as mediações ou as conexões existentes entre as políticas de qualificação profissional e os processos de intensificação da empregabilidade.

Para a análise dos dados coletados no campo empírico, a referência para este estudo foi especificamente os tópicos que correspondem à elaboração e execução dos PlanTeQs 2004 e 2005 em Minas Gerais. Quanto aos tópicos que correspondem às categorias de análise desta pesquisa, foram utilizados os relatórios avaliativos: UNITRABALHO PLANTEQ/2004, Relatório Gerencial Final de Acompanhamento das Ações do PNQ/PLANTEQ-MG /2005 apresentado pela SEDESE, os dados empíricos obtidos na cidade de Uberlândia – MG, PLANTEQ-MG /CENEX 2005.

Vale destacar que a UNITRABALHO foi convidada pelo Ministério do Trabalho Emprego e Renda para avaliar os processos de operacionalização dos Programas PLANFOR e PNQ. Esta entidade, é constituída juridicamente como fundação de direito privado e sem fins lucrativos. Tem como objetivo contribuir através de parcerias em rede com as universidades brasileiras, em projetos de estudos, pesquisas e capacitação sobre o trabalho. Ela se agrega por meio de núcleos multidisciplinares, denominados núcleos locais divididos em sete regionais: Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Minas Gerais, Rio de Janeiro/Espírito Santo, São Paulo e Sul.

92 Instituições de Ensino Superior (IES) fazem parte desta Rede, que tem como uma de suas atividades a avaliação dos PLANTEQS em todo o país.

O Relatório Final de Avaliação do Planejamento do PLANTEQ-MG/2004, apresentado pela UNITRABALHO, utilizou os procedimentos metodológicos conforme o roteiro encaminhado pela Coordenação Nacional que permitiram avaliar e obter os elementos completos de todo processo de efetivação do PLANTEQ-MG/2004, que foram assim definidos e classificados:

A - Processos político-institucionais: Identificados na elaboração do PlanTeQ/2004 pela UNITRABALHO, e do PlanTeQ/2005 pela SEDESE:

- Quais foram os procedimentos e as regras para a seleção das Entidades Executoras em Minas Gerais e as demandas dos cursos;
- Qual o papel das Comissões Municipais de Emprego e Renda;
- Conhecimento do PNQ.

B - Caracterização dos principais atores sociais envolvidos nas ações de qualificação: PlanTeQ/MG-2004, PlanTeQ/MG- 2005 e PlanTeQ/MG 2005 - CENEX

- O perfil da clientela atendida nas referidas ações, das 3 turmas do CENEX: Curso de Logística e Gestão de Materiais, código turma 14706 com 30 alunos, 2 turmas do curso de Auxiliar Administrativo Financeiro códigos das turmas: 14701 e 14703 com 30 alunos em cada turma;
- Perfil dos educadores das ações PlanTeQ/MG-2004 e PlanTeQ/MG-2005 – CENEX;
- Motivos que levaram os educandos a participarem das ações do PlanTeQ/MG-2004 e PlanTeQ/MG -2005–CENEX.

C - Política das Executoras: PlanTeQ/MG-2004 e PlanTeQ/MG -2005 –CENEX.

- Em relação aos formandos;
- Em relação às:
- ações de qualificação;
- em relação aos egressos.

D - Qualidade pedagógica das ações de qualificação, no PlanTeQ/MG-2004 e PlanTeQ/MG -2005-CENEX, e as diretrizes do PNQ:

- A qualidade pedagógica e dificuldades encontradas;
- a opinião dos gestores;
- a opinião dos educandos;
- a opinião dos educadores.

Outras questões nortearam esta pesquisa, com o objetivo de analisar:

- Como se materializa a formação do trabalhador nos espaços não formais de ensino ?
- Como se processa a inserção laboral e a qualificação dos cursos do PNQ em um mercado de trabalho dinâmico?
- Quais são as percepções de qualificação e empregabilidade dos gestores, professores do Programa de Capacitação do Plano Nacional de Qualificação?
- Quais são as concepções de qualificação e empregabilidade propostas pelas políticas públicas de qualificação profissional?

Além disso, a questão mestra que constitui esta problemática de investigação é a de analisar qual a correspondência entre os programas de qualificação profissional e a inserção laboral de seus participantes. Neste sentido, faz-se necessário desvelar as ações que permeiam a execução do PNQ, centralizando a análise nos cursos executados no CENEX, e perceber se a empregabilidade realmente acontece com a maioria dos egressos dos Cursos de qualificação do PNQ.

A tessitura da pesquisa: delineando sua gênese e seus percursos

O interesse investigativo pelo tema ocorre desde o período no qual eu era discente do curso de Serviço Social (1982-1985), quando iniciei meus estudos sobre as políticas públicas, sobre o papel do Estado, dentre outros. Estes estudos me instigaram a participar dos movimentos sociais daquele período na cidade de Uberlândia. Na época, tinha como referência as concepções relacionadas às teorias de Karl Marx. Estas concepções postulam que o mundo seria composto de um movimento dialético, e que a realidade deveria ser analisada de forma crítica, levando-se em consideração os determinantes sócio-históricos que

compõem a sociedade capitalista.

Na época, minha inserção nestes movimentos sociais era ligada à igreja católica: atuava como estagiária do Serviço Social na Pré-escola do bairro Jardim Brasília, através de um Projeto de Desenvolvimento da Educação Pré-Escolar, mediante um convênio celebrado entre a Universidade Federal de Uberlândia, a Prefeitura Municipal de Uberlândia, a Secretaria de Estado da Educação e a Pró-Reitoria Estudantil e de Extensão (PROEX/UFU) .

Naquele período, o país passava por processos de transição política e diferentes setores da sociedade civil encontravam-se bastante engajados em prol da luta pela redemocratização, e viviam um novo momento político de mobilização social. Uma vertente da Igreja Católica se apresentava com uma nova proposta de ação política, a opção pelos pobres e oprimidos, ensejada pela *Teologia da Libertação*, que tinha como um dos objetivos a promoção da cidadania.

Os movimentos sociais, no final dos anos de 1980, consistiam em uma tentativa coletiva de provocar mudanças sociais nas lutas pelas conquistas dos direitos sociais, políticos e civis cerceados pelo autoritarismo do governo militar instaurado em 1964, com vigência até o início de 1985.

Neste mesmo período, a sociedade civil articulou-se de forma bastante significativa para participar da mudança do regime político no Brasil. Os movimentos sociais, as associações de moradores, os sindicatos e os movimentos estudantis reivindicavam uma redefinição nas políticas públicas para que elas garantissem ao povo brasileiro melhorias na qualidade de vida, de trabalho, de saúde e de educação.

A cidade de Uberlândia também estava inserida neste processo de mudanças em meio a um forte movimento reivindicatório dos movimentos sociais no período de 1983 a 1985. Estes movimentos se organizaram e reivindicaram junto ao poder público municipal a criação de creches comunitárias, motivados pelo empobrecimento da população e o aumento da inserção da força feminina no mercado de trabalho. Com isso, houve a necessidade de uma política de atendimento aos filhos destas trabalhadoras. Neste período, eu era membro de um grupo de jovens ligado à Igreja Nossa Senhora de Fátima, fundamentado nas bases religiosas da Teologia da Libertação. O grupo implantou a terceira Creche Comunitária em Uberlândia, denominada Raio de Sol, com subvenção parcial do poder público e despesas complementadas pela comunidade.

Após o período de 1986-1987, iniciei um trabalho como Assistente Social, Coordenando o Departamento Social da Prefeitura Municipal de Canápolis – MG. Nesse período, as políticas públicas para as áreas sociais recebiam amplos recursos federais através da Legião

Brasileira de Assistência (LBA), extinta no governo Collor por suspeita de desvios financeiros. Antes de sua extinção, foram repassados recursos para a execução de 12 projetos em contrapartida com o município.

Simultaneamente à minha atuação profissional em Canápolis, houve a oportunidade de cursar uma Pós-graduação *Lato-Sensu* em Política Social e Prática Profissional: Polêmicas e Propostas, oferecida pelas Faculdades Integradas do Triângulo. Mais uma vez, a análise das políticas setoriais permeava meus estudos e influenciava minha atuação profissional.

Já no ano de 1987, regressei para a cidade de Uberlândia para atuar na coordenação dos Centros de Formação dos bairros: Luizote de Freitas, Santa Luzia e Segismundo Pereira e, em 1989, passei a coordenar a Unidade de Orientação do Menor III - bairro Tibery, local em que trabalhei por dez anos.

Em 1996, realizei minha segunda Pós-Graduação em Administração Pública Municipal, na Universidade Federal de Uberlândia. O curso tinha como enfoque as disciplinas do Direito vinculadas à administração pública.

Em 1997, fui promovida a chefe de Seção da Criança e do Adolescente da Divisão de Apoio a Criança e ao Adolescente (DACA), da Secretaria Municipal de Ação Social, sendo empossada no ano seguinte como Diretora da DACA, cargo no qual atuei até o ano de 2000. Neste mesmo período, fui Conselheira Titular do Conselho Municipal da Criança e do Adolescente (CMDCA), e Conselheira Suplente do Conselho Municipal da Assistência Social (CMAS).

De 2001 a 2004, atuei como Assistente Social do Centro de Referência da Infância e Adolescente Vitimizadas (CRIAIV), e como membro efetivo do Grupo Interinstitucional da Saúde da Família (GISF) da Universidade Federal de Uberlândia – FAMED (Faculdade de Medicina). Neste período, fui professora de políticas públicas da criança e do adolescente nos cursos de capacitação e especialização dos profissionais da Saúde ligados à Diretoria Regional de Saúde do Estado. Simultaneamente, também desenvolvi um trabalho voluntário no Lions Clube de Uberlândia Sete de Setembro – PROFORMAR (Programa de Formação Profissional do Adolescente), como coordenadora e professora.

Desde 2005, coordeno o referido Programa, o qual se encontra vinculado à Instituição não governamental denominada Lions Clube de Uberlândia Sete de Setembro, subsidiada pelo poder público municipal na execução de cursos pré-profissionalizantes para adolescentes e adultos.

Enfim, ressalto que as duas especializações e as experiências profissionais foram de fundamental importância para o meu regresso à Academia. Isso ocorreu primeiramente como

aluna ouvinte do Programa de Mestrado em Educação da Universidade Federal de Uberlândia em 2004 e, no ano de 2005, como aluna regular do Núcleo de Políticas e Gestão em Educação do referido Programa.

Vale destacar que os questionamentos sobre a qualificação profissional, as mudanças no mundo do trabalho e os conflitos teóricos e práticos vivenciados na minha atuação profissional, inquietavam-me e impulsionavam-me a novas análises e novas reflexões levando-me à necessidade de aprofundar meus estudos referentes às políticas públicas e as práticas de qualificação profissional. É importante buscar elementos que possam nos ajudar a compreender como se processam os programas de qualificação profissional, e em que escala estes contribuem com as novas reconfigurações da relação capital/trabalho, e em especial, as propostas pelo PLANFOR e PNQ, objetos desta pesquisa.

O referencial teórico-metodológico que fundamentou as disciplinas cursadas no Programa de Mestrado constituiu-se em um importante incentivo, e deu sustentação a esta proposta de pesquisa. Estes estudos evidenciaram a importância dos conceitos teóricos serem apreendidos historicamente em uma perspectiva dialética, para a compreensão da realidade em suas múltiplas determinações.

Uma análise das políticas públicas no contexto atual foi efetuada tendo como pressuposto básico a perspectiva histórica de Estado, a educação e as mudanças no mundo do trabalho.

Nos estudos referentes ao Estado, é importante analisar como ocorre a sua reconfiguração e o seu papel, ao implantar a educação profissional como uma política pública, sujeita à deliberação do poder legislativo e ao controle social, dotada de recursos orçamentários. A educação profissional é parte do processo integral de formação dos trabalhadores, portanto, deve ser de oferta pública, mas observa-se que o Estado não tem exclusividade em sua execução, conforme se pode constatar nos diferentes sujeitos sociais que, nas últimas décadas, se dedicaram a executar cursos para a formação de trabalhadores, dentre eles, empresários, sindicatos e organizações não governamentais.

O novo modelo de organização social se efetivou no Brasil a partir da década de 1970, quando o fordismo apresentou sinais de esgotamento, e a crise fiscal do Estado com a redução do crescimento econômico gerou um novo cenário que restringiu ao trabalhador as oportunidades de acesso ao trabalho e à proteção social.

Tendo como referência a perspectiva histórica para compreender a problemática do trabalho e a sua perspectiva ontológica, a educação exerce um papel fundamental na formação

do homem e o trabalho define sua existência. Dessa forma, educação e trabalho se apresentam como elementos fundantes do ser humano.

Procedimentos Metodológicos

Esta pesquisa se insere no modelo de pesquisa qualitativa. As análises foram realizadas através da fonte direta dos dados, da natureza descritiva dos processos e da importância da participação direta do sujeito, o que permite ao pesquisador uma percepção ampla e articulada do objeto a ser investigado em sua totalidade.

Quando Minayo (1994) se refere à pesquisa nas ciências sociais e humanas, ele afirma que o pesquisador não é um observador neutro que descreve um fenômeno objetivo e externo a ele, e a compreensão dos fenômenos humanos não pode ocorrer somente através de métodos considerados, como o tratamento estatístico ou matemático. Nesse sentido, esta abordagem estabelece uma comunicação direta entre pesquisador e sujeitos, o que possibilita o processo de retro alimentação, que pode se constituir em bases para elaborar novas questões ou sanar dúvidas.

A operacionalização da pesquisa tem como procedimentos básicos: a pesquisa bibliográfica, a pesquisa documental e a pesquisa de campo. A pesquisa bibliográfica é realizada com o objetivo de buscar o referencial teórico que embasará a análise dos dados. Segundo Lüdke (1986), a revisão de literatura deve resgatar em livros, artigos e periódicos, as concepções e fundamentos epistemológicos conhecidos e referentes ao tema a ser pesquisado, e deve relacionar as descobertas do estudo com o que já existe na literatura.

A pesquisa documental permite a análise dos seguintes documentos: os relatórios do PLANFOR e do PNQ, os dispositivos legais, políticos, didáticos e pedagógicos; os arquivos da entidade executora; o banco de dados da SEDESE (Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social e Esportes), e da entidade executora referente ao tema.

Na pesquisa de campo, são utilizadas para a coleta sistematizada dos dados, entrevistas estruturadas e semi-estruturadas, aplicadas a uma amostra de profissionais envolvidos na execução do PNQ, no ano de 2005, em Uberlândia, sob a coordenação da SEDESE e no CENEX, em um total de 31 pessoas.

Quanto à escolaridade dos sujeitos desta pesquisa, os professores e a coordenadora da SEDESE possuem ensino superior completo. O ex-coordenador do CENEX tem título de mestre, o representante do sindicato e a funcionária do CENEX possuem o segundo grau

completo. Quanto à escolaridade dos 25 alunos egressos pesquisados, este dado é problematizado no quarto capítulo. Os sujeitos são assim discriminados: 01 coordenadora responsável pela qualificação profissional SEDESE - Mariana⁴ 1 ex-coordenador do CENEX - Carlos, 2 professores do CENEX, César e Augusto, 1 agente administrativo do CENEX – Carolina, 1 representante do Sindicato e da CME – Bruno, 25 alunos egressos dos cursos de 2005 executados pelo CENEX.

No primeiro capítulo, é apresentado o contexto histórico do mundo do trabalho, considerando os processos que compõem a reestruturação produtiva, a reconfiguração do Estado e a ascensão do neoliberalismo. A discussão culmina com os aspectos que condicionam os novos formatos de qualificação profissional. No segundo capítulo, é apresentada a discussão da relação educação trabalho e o processo da qualificação profissional no Brasil. O terceiro capítulo destaca a formulação das políticas públicas de qualificação profissional implantadas pelo PLANFOR e PNQ, para assim, analisar a materialização destas políticas nas últimas décadas no Brasil e especificamente no CENEX enquanto entidade executora do PNQ no ano de 2005. A pesquisa é feita por meio de publicações brasileiras da legislação (dos decretos, portarias), os relatórios avaliativos referentes ao PLANFOR e ao PNQ e, finalmente, pelos autores que pesquisam e escrevem sobre esta temática. No quarto capítulo, foi realizada a análise e a problematização dos dados empíricos, através dos relatórios: da UNITRABALHO PlanTeQ/2004, Relatório Gerencial Final de Acompanhamento das Ações do PNQ/PLANTEQ-MG /2005 apresentado pela SEDESE, os dados empíricos obtidos na cidade de Uberlândia – MG, PLANTEQ-MG /CENEX 2005. Apresento, por fim, as considerações finais e as referências.

⁴ os nomes dos sujeitos desta pesquisa são fictícios

CAPÍTULO I

AS RELAÇÕES DE TRABALHO E A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

1.1 - A concepção de trabalho: formulações teóricas e filosóficas

A categoria trabalho é o tema central desse estudo, que é discutido com o objetivo de compreender o processo de qualificação profissional. Um levantamento do tema mostra um vasto conteúdo em que pesquisadores de vários campos das ciências humanas e sociais debatem sobre o estudo filosófico e sociológico da categoria trabalho, passando por Aristóteles, Hegel, Marx e vários pesquisadores marxistas contemporâneos.

As formulações teóricas e filosóficas da categoria trabalho têm ocupado lugar de destaque sob diferentes matizes nos debates das políticas públicas e das novas relações de trabalho, o que ocasiona diversas interpretações com diferentes abordagens e encaminhamentos.

O debate realizado entre capital, trabalho e qualificação, nos possibilitou discutir a categoria trabalho na sua perspectiva ontológica e epistemológica. Assim, realizamos um recuo histórico do conceito trabalho na busca de descobrir qual a sua relação com as exigências do mercado na formação do novo perfil do trabalhador.

As mudanças do mundo do trabalho na atualidade, são articuladas com as transformações da conjuntura sócio-econômica-política-cultural. No entanto, o estudo das relações de trabalho e o homem remetem aos manuscritos econômicos e filosóficos de 1844 de Marx, no qual o autor apresenta que o trabalho para o homem é o que lhe comprova como ente-espécie, essa produção é sua vida ativa como espécie, portanto, o trabalho é a objetivação da vida, sendo que o trabalho útil representa a mediação natural que ocorre entre homem e natureza.

Ao longo da história, o trabalho esteve associado à idéia do ser social buscar sua produção e a reprodução da vida societal, conforme nos relata Antunes (2002, p.36) “[...] o

trabalho é, portanto, resultado de um pós-teológico que (previamente) o ser social tem ideado em sua consciência, fenômeno este que não está essencialmente presente no ser biológico dos animais”.

Esta é a definição que Marx já apresentava em *O Capital*, cap. V (1985, p.149)

Antes de tudo, o trabalho é um processo entre o homem e a Natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a Natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza.[...] Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem. (MARX, 1985, p. 149).

Marx (1985) estabelece, dessa forma, a diferença do trabalho humano do trabalho animal, ou seja, o homem pode modificar a natureza e transformá-la para seu benefício próprio. Assim, reconhecendo a centralidade do trabalho na formação do homem, esse mundo humano se forma, se modifica conforme os modos de produção e as relações estabelecidas pelo homem.

Marx (2004), ao discutir a sociedade capitalista, verifica que esta sociedade tem como base a propriedade privada, e com o trabalho excedente apropriado por uma pequena parcela de homens, estabelece que o fator de acumulação será fundado na contradição entre capital e trabalho.

O processo de alienação do trabalhador pelo produto do próprio trabalho é considerado por Marx (2004) a sua própria contradição, e estabelece um paradoxo: ao mesmo tempo em que o trabalho traduz a superioridade do homem sobre os animais, e se constitui como produto e sujeito de sua história, faz com que nele o homem se aliene. Desta forma, o trabalho constrói e destrói, sendo o elemento fundante e degradante do homem enquanto sujeito histórico.

Marx apresenta o trabalho como princípio ontológico e epistemológico de produção da ciência histórica e os processos da alienação. Seus estudos apontam que trabalhar com o método dialético implica, sobretudo, em apreender as categorias da contradição, totalidade e historicidade, nos processo de problematização da realidade e de seus fenômenos.

As questões que esta temática suscita, proporcionam várias indagações, o que me possibilita enveredar por esta seara, buscando respostas que possam contribuir para a compreensão das mutações das relações de trabalho no contexto da reestruturação produtiva.

Assim, o recuo histórico aos estudos de Marx, tem por objetivo mostrar a transformação do trabalho, e a problematização das relações do homem com o capital. Marx apresenta, ainda, elementos ontológicos e históricos que possibilitam a compreensão do trabalho humano enquanto categoria central da existência humana. Dessa forma, recupera-se a historicidade do mundo do trabalho e colabora na compreensão do momento presente.

Os estudos de Marx remontam a sociedade capitalista do século XIX, época em que o autor, um filósofo e ativista político judeu-alemão, formulou o método do materialismo histórico-dialético. Sua teoria era uma crítica à nova ordem burguesa e às suas formas de dominação. Marx procurava decifrar a filosofia Alemã Hegeliana, o liberalismo político Francês e a Economia Política Inglesa, subsidiando assim, suas críticas à burguesia liberal e ao capitalismo.

Além disso, Marx analisou o trabalho assalariado, o modo de produção capitalista e a gênese do ser social, além de introduzir o conceito de trabalho como categoria central na sua filosofia, denominada de materialismo-histórico dialético, que se apresenta também como uma filosofia de vida. Este método permitirá a esse estudo compreender, criticamente, a condição social do mundo contemporâneo e as relações que se estabelecem com a formação do novo perfil do trabalhador.

Para Marx, o trabalho ao ser pensado como expressão maior da condição social humana, é denominado de *poiésis* humana. Assim, o homem só se constitui como homem quando usufrui do que faz, material e simbolicamente. Ele é homem que faz e troca, e o trabalho representa a expressão do próprio homem. No sentido antropológico do trabalho, o homem depende do meio para sobreviver, por ser um ser natural vivo; e sua relação com a natureza se estabelece pelo trabalho, conforme descreve em O Capital, capítulo V (MARX. 1985, p. 149), “o trabalho é um processo entre o homem e a natureza”. Com isso, esta relação transforma a realidade e se constitui no sentido epistemológico numa relação dialética entre sujeito-objeto, estabelecendo, desta forma, a relação trabalho-trabalhador como uma prática social, que é a categoria da práxis.

Marx (2004), nos Manuscritos de 1844, ao afirmar que o homem deveria ser livre e ter uma vida ativa e produtiva, contesta a visão da burguesia capitalista de que o trabalhador deve apenas ter o que lhe é necessário para querer viver e deve querer viver unicamente para isso

ter. Com esta visão marxista sobre os capitalistas, os trabalhadores deveriam produzir para o capital, não tendo eles outras necessidades a não ser seu sustento vital. Sob essa ótica, o salário teria o mesmo significado de qualquer outro instrumento de manutenção de produção, ou seja, o operário seria meramente uma peça da engrenagem de uma fábrica chamada sociedade capitalista.

Para Marx

O trabalhador se torna mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais a sua produção aumenta em poder e extensão. O trabalhador se torna uma mercadoria tão mais barata quanto mais mercadoria cria. Com a valorização do mundo das coisas (*Sachenwelt*), aumenta em proporção direta a *desvalorização* do mundo dos homens (*Menschenwelt*). O trabalho não produz somente mercadorias; ele produz a si mesmo e ao trabalhador como uma *mercadoria*, e isto na medida em que produz, de fato, mercadoria em geral. (MARX, 2004, p.80).

Esta ótica capitalista da relação capital-trabalho foi criticada por Marx, ao descrever a condição do homem enquanto um ser alienado. A alienação ocorria em dois sentidos, os homens em sua quase totalidade perderam o domínio dos produtos de sua atividade, e não eram produtivos no sentido de exercer livremente as suas capacidades naturais. Os homens freqüentemente realizavam tarefas sem interesses e degradantes. Marx afirmava que o trabalho alienado degrada em meio à atividade autônoma, aliena do homem o seu próprio corpo, a natureza externa, e sua vida intelectual e humana. Sendo assim, esse tipo de trabalho é considerado como uma parte negativa do trabalho.

Cabe comentar que Marx atribuiu o conceito de alienação a uma referência empírica de trabalho, o que possibilita a utilização de seus estudos para analisar a sociedade contemporânea.

Ao se trabalhar com um conceito geral e abrangente como é o trabalho no sentido de totalidade, é de fundamental importância reconhecer que esta categoria possibilita realizar uma crítica da realidade. Não há dúvida de que as teorias e críticas apresentadas por Marx colaboram para os estudos sobre a metamorfose do mundo do trabalho e o movimento do capital nas últimas décadas.

Na contemporaneidade, nos estudos de Bernardo (2004), há uma contribuição para a reflexão sobre a relação capital trabalho na atualidade. Ele afirma que uma das características da atuação do capital é a sua forma insaciável que cria formas de valorizar suas ações, reforça seu domínio sob o trabalho, mescla o tempo livre do trabalhador com o tempo de trabalho. Desta forma, domina o tempo do trabalhador por 24 horas. Segundo o autor:

A simples ligação dos computadores domésticos aos computadores da empresa permite que os empregados de escritório prossigam a sua atividade em casa. Nos Estados Unidos, nos últimos anos [...] uma dispersão tão extrema dos empregados continua a corresponder aos anseios dos capitalistas. (BERNARDO, 2004, p. 111-112)

As transformações nas relações de trabalho referidas pelo autor evidenciam o poder que exerce a microeletrônica na vida do trabalhador. Ao ser utilizada como instrumento de adequação à nova realidade requerida pelo toyotismo, estabelece assim, um paradoxo, ao fragmentar os trabalhadores, os unifica através das novas tecnologias, ou seja, ao conectar os computadores com as máquinas eletrônicas, integra os novos proletários dos escritórios e do comércio com os velhos proletários das fábricas numa classe trabalhadora única, unificada no plano tecnológico .

Desta forma, o processo de concentração da força de trabalho pode ser dispersa, porque a cadeia de produção é realizada nas diversas partes do mundo. No entanto, o poder do capital se mantém integrado através da hierarquização das informações e a centralização administrativa, que permanece sobre o seu controle e tem como objetivo principal a obtenção de economia de escala⁵ crescente.

Esse novo cenário das relações de trabalho é composto de uma nova demanda de qualificação profissional em detrimento das novas tecnologias e do trabalho intelectualizado.

Sobre a tendência histórica do capitalismo, seu crescimento significou a (des) qualificação de centenas de profissionais. Na atualidade, a produção da mais valia é realizada em sua forma absoluta e relativa, a materialidade do trabalho, o perfil do trabalhador polivalente, que se identifica com a sua equipe ou com sua célula produtiva, vive um processo de cooptação intenso.

No entanto, seus ganhos materiais são precarizados, o controle do trabalho, a criatividade e a formação são marcados por esta materialidade e não somente por um processo subjetivo e metafísico de cooptação, e sim é material e está ligada à alienação trabalhista. Bernardo (2004) discute que os profissionais qualificados também sofrem com as mudanças nas relações de trabalho,

[...] muitos trabalhadores, freqüentemente providos de excelentes qualificações, que antes encontravam nas grandes firmas empregos estáveis e relativamente bem remunerados, não conseguem agora mais do que contratos a prazo ou lugares a tempo parcial (BERNARDO, 2004, p.120).

⁵ Ver a respeito em Isteván Mészáros.2003 p.94

Neste sentido, os capitalistas estabelecem uma relação direta entre as mudanças das relações de trabalho e o processo de reestruturação produtiva. Assim, os empresários utilizam da flexibilização e precarização dos regimes de trabalho e da subcontratação, para serem mais competitivos e aumentarem seu faturamento.

O objetivo do estudo até aqui foi apresentar, em linhas gerais, as mudanças nas relações de trabalho, além das discussões conceituais sobre a formação do trabalhador, que demanda a qualificação profissional. É neste contexto que resulta o objeto de estudo desta pesquisa: CENEX. A pesquisa analisa as proposições do Plano Nacional de Qualificação (PNQ), elaborado pelo Ministério do Trabalho Emprego e Renda, no cotidiano de uma das entidades executoras: Centro de Excelência Empresarial em Serviços – (CENEX), localizado em Uberlândia – MG, no ano de 2005.

1.2 - Reestruturação Produtiva

A reestruturação produtiva é composta no viés econômico pela busca do lucro, competitividade, qualidade e produtividade. O capital, por sua vez, utiliza como estratégia desorganizar e destruir a resistência do trabalhador fragmentando os sindicatos.

A reestruturação do capital, devido a sua crise estrutural, implicou na transição do modelo de gestão do trabalho e de produção, com vistas a recuperar o seu ciclo reprodutivo, estabelece nova forma de organização e controle, denominado de toyotismo, ou modelo japonês – Ohnismo para Coriat (1994), ou acumulação flexível para Harvey (2000).

Este novo modelo produtivo se apóia na flexibilização do trabalho e dos mercados de trabalho, com uma nova estratégia empresarial estruturada na acumulação flexível.

Para Harvey (2000),

[...] a acumulação flexível é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros novos mercados e sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. (HARVEY, 2000, p.140).

Vale destacar que Harvey (2000) define como característica deste novo modelo de produção a flexibilização das relações trabalhistas, o desemprego estrutural e o crescimento do setor de serviços.

Assim, o toyotismo como uma nova forma dominante utilizada pelo capital na reestruturação das relações de trabalho, visava ao controle social da produção e do mais valor e demarcou um novo momento do capital, que afetou o mundo do trabalho.

Antunes (2002) discute que a crise estrutural do capital nos anos de 1970, embora tivesse determinações mais profundas, foi enfrentada de forma superficial pelos capitalistas na sua dimensão fenomênica. Assim, não houve transformação dos seus pilares de sustentação do modo de produção capitalista, ou seja, o padrão produtivo deveria ser reestruturado sobre o binônimo taylorismo/fordismo.

Para se compreender este novo momento do capital denominado de toyotismo, faz-se necessário o recuo histórico do fordismo. Assim, é relevante retomar precisamente o ano de 1914, quando Henry Ford utilizou em sua fábrica um novo sistema de reprodução da força de trabalho.

Com a introdução da esteira nas fábricas, visava à produção em série, dividir e mecanizar o processo de trabalho, o que alterou a composição sócio-profissional do proletariado ocidental, substituiu o saber operário pelo operário especializado. Isso possibilitou ao capital o domínio da produção, e gerou um novo trabalhador, fragmentado e sem conhecimento de todas as etapas do processo de produção. Desta forma, o trabalhador não teria o domínio da produção, enfraquecendo, assim, a luta de classes, gerando o operário-massa⁶, homogêneo, voltado para as tarefas repetitivas. Segundo Bihr (1998), este trabalhador “seria apenas um apêndice do sistema mecânico de produção, do corpo morto do capital”.

[...] desqualificado por ser designado para as tarefas parceladas e repetitivas da produção em massa fordista, o proletariado reduzido à força de trabalho simples, homogêneo, intercambiável, que vê negada qualquer identidade profissional própria. [...] Com efeito, o fordismo exigia a mais extrema expropriação do operário-massa no próprio interior do processo de trabalho, do qual ele perdia todo domínio e no qual só participava por meio de alguns gestos indefinidamente repetidos e destituídos de sentido. (BIHR, 1998, p. 57-59).

⁶ Operário Massa, segundo Bihr, é assim chamado devido à sua concentração no espaço social.(BIHR, 1998,p.57).

O fordismo é um tema estudado por vários autores, no seu contexto histórico, Bihl (1998, p.25) relata que as economistas francesas M. Anglietta e R. Boyer, em um trabalho de equipe no final da década de 1970, se propuseram a analisar o modelo capitalista aplicado no ocidente no pós-guerra. No entanto, nos estudos de Harvey (2000), ele define que o fordismo foi uma nova política de Ford para o controle e gerenciamento da produção.

Segundo Lucena (2004), a compreensão do fordismo deve extrapolar a simples estratégia empresarial de produção em massa. Este projeto influenciou a vida do ser humano e as relações do capital e trabalho.

Já para Antunes (2002), o modelo taylorista/fordista se define como

[...] uma linha rígida de produção articulava os diferentes trabalhos, tecendo vínculos entre as ações individuais das quais a *esteira* fazia as interligações, dando o ritmo e o tempo necessário para a realização das tarefas. Esse processo produtivo caracterizou-se, portanto, pela *mescla da produção em série fordista* com o cronômetro *taylorista*, além da vigência de uma separação nítida entre *elaboração e execução*. (ANTUNES, 2002, p.37)

Desta forma, o trabalho intelectual era realizado pela gerência científica, e o operário realizava apenas uma ação mecânica e repetitiva. Isso estabelecia uma produção em massa de mercadorias estruturadas, homogeneizadas e verticalizadas, e o tempo era controlado de forma rigorosa, por ser transformado também em mercadoria.

No ano de 1929, com a queda da Bolsa de Nova York, o Estado Liberal sofreu um golpe de contenção, sendo reforçada a convicção de Keynes, que atacava a Teoria Liberal Clássica e que defendia a intervenção ativa do Estado na economia. Ao final da segunda guerra mundial, a teoria Keynesiana é adotada. Segundo Harvey (2000)

O Estado teve de assumir novos [...] papéis e construir novos poderes institucionais; o capital corporativo teve que ajustar as velas em certos aspectos para seguir com mais suavidade a trilha da lucratividade segura; e o trabalho organizado teve de assumir novos papéis e funções relativos ao desempenho nos mercados de trabalho e nos processos de produção. [...] A derrota dos movimentos operários radicais que ressurgiam no período pós-guerra [...] preparou o terreno político para os tipos de controle do trabalho e compromisso que possibilitaram o fordismo. (HARVEY, 2000, p. 125).

O fordismo, juntamente com a teoria de Keynes, estabelece o *Welfare State* ou o Estado de Bem Estar Social, ou Estado providência, o que significou um abandono da ortodoxia da pura lógica de mercado, privilegiando as idéias de justiça e bem estar social.

O Estado de Bem Estar Social, no fordismo, segundo Antunes (2002), representa para o proletariado a garantia de “seguridade social”, com sua qualidade de gestor geral da relação salarial. O Estado de Bem Estar Social estabelecido favoreceu na amenização das contradições do capital trabalho e nas mediações sociais, possibilitando certos direitos sociais aos trabalhadores antes negados.

O papel do Estado era relevante na economia, tinha um papel de mediador na relação capital/trabalho, assim teria que aumentar a demanda de postos de trabalho e fortalecer o consumo interno. Suas funções visavam a garantir o modelo fordista de produção, ao assumir um papel intervencionista, sinalizava que sua atuação seria pautada nas funções fordistas, ou seja, suas ações deveriam garantir as condições necessárias para manter o modelo de produção capitalista daquele momento, mesmo tendo que intervir no espaço econômico e político. Essas características do Estado Interventor sinalizam a relação histórica de capital e trabalho.

O Estado, ao garantir gastos sociais com os operários, ampliava suas ações e assumia o comando econômico, político e social, fazendo com que o mercado se curvasse aos ditames governamentais. Desta forma, o Estado ocupava o papel central como condutor principal do capital naquele período.

Neste mesmo período, segundo Harvey (2000), as políticas de substituição de importações em muitos países do Terceiro Mundo (da América Latina, em particular) associados ao primeiro grande movimento das multinacionais na direção da manufatura no estrangeiro (no Sudeste Asiático, em especial) geraram uma onda de industrialização fordista competitiva em ambientes inteiramente novos.

Além disso, a competição internacional entre Europa Ocidental, Japão e vários países recém industrializados desafiou a hegemonia dos Estados Unidos no âmbito do fordismo, produzindo a desvalorização do dólar. A partir deste período, taxas de câmbio flutuantes e voláteis substituíram as taxas de câmbio fixas existentes desde o pós-guerra.

Para Harvey (2000), o Fordismo apresentava nos anos 1960 indícios de graves problemas, devido à recuperação da Europa Ocidental e do Japão. O seu mercado interno estava saturado, o que gerava a necessidade de criar mercados de exportação para seus excedentes.

Antunes (2002) discute que, no final dos anos 1960 e início dos anos de 1970, a explosão do operário-massa, que era considerada uma parcela hegemônica do proletariado na era taylorista/fordista, concentrada no espaço produtivo, se reconfigurou. As bases que

consolidavam o fordismo, que era a dependência do proletariado ao Estado, ao receber dele parte de seus direitos sociais básicos, já apresentavam desacordo.

Para Antunes (2002, p.40), um dos elementos que caracterizou a crise do fordismo foi ressurgimento de ações ofensivas do mundo do trabalho e o conseqüente transbordamento da luta de classes.

Ao discutir sobre esta crise, Bernardo (2004) apresenta as discussões ocorridas nas décadas de 1960 e 1970. Neste período, segundo o autor, houve uma intensa insatisfação dos trabalhadores em todo o mundo, e o sistema capitalista estava ameaçado:

[...] há muito tempo que os capitalistas norte-americanos não enfrentavam uma situação tão ameaçadora. Ainda em 1973, foi grande a agitação nos campos da Califórnia, contando-se com dez mil trabalhadores agrícolas presos e três mortos. As novas gerações da classe trabalhadora adotaram a mesma atitude nos países mais evoluídos da Europa ocidental. [...] em diversos países do bloco soviético, mas sobretudo na Hungria, Checoslováquia e repetidamente na Polônia [...]. (BERNARDO, 2004, p.78).

Os trabalhadores reivindicavam a autonomia individual e coletiva, não aceitavam mais ser um mero consumidor de mercadoria que trocava sua força de trabalho por produto, enfim, o Estado Providência estava sendo questionado.

Ainda, retomando as discussões de Bernardo (2004), é possível constatar a preocupação dos administradores de empresas, na busca de solução para combater as resistências dos trabalhadores que se opunham ao taylorismo. O que ocasionou a fragmentação ou mesmo a dispensa da força de trabalho, assim reduzia-se às unidades produtivas. Além disso, foi constatado que os trabalhadores em alguns lugares em que ocuparam as fábricas e os estabelecimentos comerciais, não apenas tomaram conta delas, mas sim, as fizeram funcionar, demonstrando desta forma, as suas capacidades administrativas.

Esses fatores levaram os capitalistas a repensarem a exploração do componente intelectual do trabalhador, além de estabelecer um novo processo de dominação capitalista. A estrutura sindical foi modificada e fragmentada, sem poder de contestação em uma dinâmica de relações trabalhistas em que predomina a acumulação do capital, sendo este o modelo toyotista.

O modelo japonês ou toyotismo foi denominado por Tauchi Ohno, engenheiro-chefe da Toyota, modelo de administração japonês, sustentado em dois pilares: a produção “*just in time*” e “*a auto-ativação da produção*”.

Alves (2000) descreve que o toyotismo na era neoliberal, a partir dos anos de 1990 impulsiona-se, com intensidade e amplitude, em alguns setores industriais brasileiros. O autor argumenta que a adoção sistêmica dos nexos contingentes do toyotismo caracterizava-se principalmente pelos

- Programas de Qualidade Total;
- *just in time* (JIT), interno e externo;
- do Controle Estatístico de Processo (CEP);
- do Sistema de Estoque Mínimo (SEM);
- das formas de gestão participativa do trabalho como o *Skokai* (sistemática de reuniões matinais);
- os Círculos de Controle de Qualidade (CCQ);
- novos sistemas de pagamento como os programas de participação em lucro e resultados (PLP). (ALVES, 2000, p. 223).

Apresentado dessa maneira, por Alves (2000), o toyotismo foi incorporado pela lógica do capital em todas as suas técnicas de organização da produção além de captar a subjetividade operária diante da constituição de um novo mundo de trabalho.

A produção do trabalho, neste modelo, foi organizada por células de produção, ou no formato de U. Esta nova disposição das máquinas possibilitava aos trabalhadores operarem várias máquinas ao mesmo tempo e o trabalho era realizado em equipe. Este trabalho contrapunha ao sistema de produção vertical.

Assim, instaura-se o trabalho polivalente, pois neste processo, o trabalhador deve ser qualificado em várias habilidades e, ainda saber trabalhar em grupo, gerando a necessidade de cooperação entre os membros do mesmo grupo, o que, na verdade, traz em seu bojo um processo de fiscalização, ou seja, um controle do próprio grupo sobre o trabalho desempenhado por cada trabalhador, além de acirrar um processo competitivo entre os trabalhadores de diferentes células.

O toyotismo, em seu caráter sistêmico, por ocorrer e propagar em um cenário recessivo conforme denomina Alves (2000), tinha como objetivo repassar para o trabalhador uma carga ideológica das novas práticas organizacionais no contexto da reestruturação produtiva, com um novo formato de treinamentos que deixa de ser técnico-operacional, para um caráter comportamental, ou motivacional, o que propicia uma postura cooperativa em relação às estratégias gerenciais.

Assim, o trabalhador passa a ser associado da empresa, o que gera uma forte fiscalização. Bernardo (2004) explica que o toyotismo é uma exploração e um controle da força de trabalho com uma nova roupagem da democracia. Neste sistema, é repassado para o

trabalhador que ele também participa da gestão, e leva o mesmo a acreditar neste discurso devido ao uso de técnicas de persuasão. No entanto, o que se visualiza é a exploração do potencial intelectual do trabalhador.

Desta forma, a economia de escala da produção fordista de massa foi substituída por uma crescente capacidade de manufatura de uma variedade de bens e preços baixos em pequenos lotes. A produção de pequenos lotes e a subcontratação tiveram a virtude de superar a rigidez do sistema fordista e de atender às necessidades do mercado, que é por inovação do produto, para manter-se competitivo seguindo o modelo “*just-in-time*”.

Bernardo (2004) explica que o modelo “*just-in-time*” elimina o desperdício, na conjuntura contemporânea, o estoque de mercadoria incide sobre a demanda, e não a produção como ocorria no fordismo, enfim, este modelo visa à melhoria da qualidade do produto. E a força do trabalho ainda é central neste modelo de produção capitalista.

No entanto, quando Lazzarato (2001) discute a produção pós-taylorista, ele apresenta o “ciclo de produção imaterial” como uma característica que obriga a reformulação e a reorganização das formas clássicas de produção.

Para a maioria das empresas, a sobrevivência passa pela pesquisa permanente de novas aberturas comerciais que levam à definição de gamas de produtos sempre mais amplos ou diferenciados. A inovação não é mais subordinada somente à racionalização do trabalho, mas também aos imperativos comerciais. Parece então que a mercadoria pós-industrial é o resultado de um processo de criação que envolve tanto o produtor quanto o consumidor. (LAZZARATO, 2001, p.44).

Essa nova relação entre distribuição e consumo é denominada pelo autor de ciclo de produção imaterial (trabalho imaterial). Ao citar produção imaterial está se tratando do trabalho imaterial, e, com isso, faz-se referência ao cruzamento, à interface definida por Lazzarato (2001) como uma nova relação produção/consumo, ou seja, o autor refere-se aos trabalhadores, aqueles imateriais que executam atividades no campo da publicidade, da moda, do *marketing*, da televisão, da informática que, ao mesmo tempo, satisfazem a demanda do consumidor e a constituem. Produz subjetividade e ao mesmo tempo valor econômico.

Não cabe neste estudo uma discussão intensa sobre as diferenças específicas do ciclo do trabalho imaterial. No entanto, vale ressaltar as características do consumidor que Lazzarato (2001) apresenta nesse novo modelo de produção. O referido autor destaca a publicidade como produtora não somente do consumidor de um produto, mas sim do “indivíduo” do

capitalismo imaterial. A publicidade, enquanto comunicação social, dialoga com os desejos, os valores e as opiniões do consumidor,

O consumidor não é mais o consumidor–massa passivo de uma mercadoria padronizada, mas o indivíduo ativo envolvido com a totalidade de sua pessoa. Para este fim, é necessário “conhecer” e solicitar sua ideologia, seu estilo de vida, sua concepção do mundo. (LAZZARATO, 2001, p.63).

É neste novo formato de consumidor que o capitalismo pós-fordista estabelece as novas formas de produção, de constituição, de regulação, de legitimação, de subjetivação.

É corrente na literatura que, em todas as situações, o capital se organiza, articula, faz novos acordos, e novas técnicas são utilizadas para manter o seu domínio sobre o trabalhador e afirmar sua hegemonia.

O capitalismo para Lazzarato (2001)

[...] sempre foi uma coexistência de diversos modos de produção, comandados, organizados e explorados pelo mais desterritorializado (abstrato segundo a definição marxista) dentre eles. Esta realidade é exaltada pelo modo de produção pós-fordista, o qual se apresenta como o acúmulo dos modos de produção que compreendem também as formas de trabalho servil e pré-capitalista. Mas qual é este modo mais desterritorializado (abstrato) que comanda e captura todos os outros? É exatamente aquele que exalta a autonomização do trabalho que temos destacado [...] são revertidos pelos aparelhos de captura (comunicativo-financeiros) para capitalizar os mais diversos tipos de trabalho e subjetividade. (LAZZARATO, 2001, p.95-96).

Desta forma, o capital estabelece as suas novas articulações na busca de manter a sua hegemonia. Para Alves e Tavares (2006), fica evidente a perda de força do trabalhador nesta relação, porque é recorrente que:

As mudanças na relação capital-trabalho resultam sempre em prejuízo do pólo mais fraco. Não podia ser diferente agora, quando existe uma quantidade de força de trabalho disponível muito maior que as necessidades de valorização do capital. Nessa circunstância, o capital promove meios para continuar alcançando o seu fim, dispondo da força de trabalho de que necessita, mediante formas que reduzem significativamente seus custos. (ALVARES e TAVARES, 2006, p.438)

Assim, as relações de trabalho tendem para um desmonte dos direitos do trabalho, devido ao atual estágio do capitalismo mundial, no qual a globalização da economia e dos mercados e a divisão do globo em blocos econômicos impõem a reconfiguração do Estado.

A nova relação de trabalho deve possibilitar a ampliação do mercado e de sua lógica, sob o discurso da auto-regulação, e a introjeção da racionalidade mercantil na esfera pública,

como se pode constatar na transição do fordismo para o presente momento histórico do capital mundial. No modelo neoliberal, o Estado passa a ser gestor, e as teorias empresarias passam a compor as teorias políticas do Estado moderno.

Para Antunes (2002)

Algumas das repercussões dessas mutações no processo produtivo têm resultados imediatos no mundo do trabalho: desregulamentação enorme dos direitos do trabalho, que são eliminados cotidianamente em quase todas as partes do mundo onde há produção industrial e de serviços; aumento da fragmentação no interior da classe trabalhadora; precarização e terceirização da força humana que trabalha; destruição do sindicalismo de classe e sua conversão num sindicalismo dócil, de parceria. (ANTUNES, 2002, p.53).

Neste contexto, o mercado de trabalho se reestruturou diante da volatilidade do mercado, do aumento da competição, do estreitamento das margens de lucro, da flexibilização do trabalho e o aumento da carga horária do trabalhador.

E o trabalhador de tempo integral, que compõe a pequena reserva de empregados formais, deve se curvar às novas regras do mercado, sendo adaptável, flexível e, se necessário, geograficamente móvel, possibilitando para as empresas o enxugamento de seus cargos, a diminuição de gastos com contratação e a facilidade de subcontratação. Com isso, pode gerar a rotatividade do trabalhador.

Há, ainda, uma transformação da estrutura do mercado de trabalho que teve como paralelo, mudanças de igual importância na organização industrial, a subcontratação de mão de obra, através do trabalho doméstico artesanal, familiar e o trabalho feminino, o qual ressurge como peça central do sistema produtivo, o que caracteriza um efeito é uma transformação do modo de controle do trabalho e do emprego.

Para Saviani (2002), as mudanças nas relações trabalhistas

Diferentemente da primeira revolução industrial, que operou a transferência das funções manuais para as máquinas, essa nova revolução transfere para as máquinas as próprias operações intelectuais [...]. Nesse processo, a capacidade produtiva do trabalho humano inegavelmente atinge proporções ilimitadas [...]. Assim, de premissa objetiva para a libertação geral da humanidade do jugo das necessidades materiais, o avanço tecnológico converte-se, sob as relações sociais de produção capitalista, em instrumento de maximização da força de trabalho, ampliando a marginalização social através de crescente desemprego mantido sob controle.

O desemprego, deste modo, deixa de ser considerado um fator de crise [...] para converter-se agora em um dos elementos do processo de controle das crises que aciona o mecanismo de desaquecimento da economia como forma de mantê-la ajustada às relações sociais vigentes, comandadas pelos

interesses do sistema financeiro internacional. (SAVIANI, 2002, p. 21-22).

Desta forma, se caracteriza as novas relações sociais de produção e a precarização do trabalho, na sociedade capitalista

Analisando o resultado de pesquisas, desde o final da década de 1980, Lazzarato (2001), ao redefinir a “natureza do trabalho” no pós-fordismo, descreve os resultados apresentados por Bologna (1992) sobre o “trabalho autônomo”, o que pode, segundo o autor, analisar este fenômeno na Itália.

Percebe-se que os mesmos fatores de precarização das relações trabalhistas atingem toda a população mundial, em seus diferentes aspectos, e que o “trabalho autônomo” da realidade e o artesanato da época fordista e da época pós-fordista há uma socialização – intensificação dos níveis de cooperação dos saberes, das subjetividades dos trabalhadores.

No entanto, a organização do trabalho no pós-fordismo é definido por Bologna (1992) e Lazzarato (2001) como

À continuidade temporal e espacial do processo de trabalho e à continuidade da remuneração (salário) substitui-se uma descontinuidade fundamental que transforma profundamente o processo de trabalho e as formas de constituição da renda. A jornada de trabalho fica porosa, não no sentido de sua diminuição quantitativa, mas no sentido de que “os trabalhadores autônomos trabalham sempre”. [...] O controle é indireto e financeiro, mais do que produtivo. (LAZZARATO, 2001, p.93)

Como enfatizou Lazzarato (2001), por meio dos estudos desta nova qualidade do trabalho autônomo que emerge no mundo pós-fordista, promulga-se a idéia de que os homens podem assumir a sua liberdade, fazendo-os crer que são proprietários de seu tempo, de sua vida e de sua produção. Assim, o trabalhador passa a produzir para as empresas através das terceirizações, acreditando que as disciplinas das fábricas exerciam um domínio sobre a sua vida. No entanto, a realidade ora apresentada mostra que existe o controle indireto sobre a totalidade da vida do trabalhador.

É neste contexto que o mercado de trabalho se reestruturou diante da volatilidade do mercado, do aumento da competição, do estreitamento das margens de lucro, da flexibilização do trabalho e o aumento da carga horária do trabalhador.

O trabalhador de tempo integral, que compõe a pequena reserva de empregados formais, deve se curvar às novas regras do mercado, sendo adaptável, flexível e, se necessário, geograficamente móvel, possibilitando para as empresas o enxugamento de seus cargos, a diminuição de gastos com contratação e a facilidade de subcontratação. Com isso, pode gerar a rotatividade do trabalhador.

Há ainda uma transformação da estrutura do mercado de trabalho que teve como paralelo, mudanças de igual importância na organização industrial, a subcontratação de mão-de-obra, através do trabalho doméstico artesanal, familiar e o trabalho feminino, o qual ressurge como peça central do sistema produtivo, e que caracteriza um efeito é uma transformação do modo de controle do trabalho e do emprego.

Para Cruz (2000), esta nova modalidade de emprego é

[...] a forma mais comum de subcontratação é o chamado emprego temporário: comerciários na época de Natal, metalúrgicos nas épocas de pico, substitutos nos mais diversos empregos, bancários no período que vai dos dias 25 de um mês, até o dia 10 do outro mês [...]. De modo geral, a sobrevivência dos empregados temporários está associada à realização de formas variadas de “trabalho informal”, que dizem respeito basicamente ao desenvolvimento de atividades produtivas aparentemente desvinculadas do mercado formalmente regulado, mas que constituem - igualmente à terceirização e a subcontratação - formas alternativas de acumulação de capital, pelas grandes firmas, às custas da apropriação de sobre -valia produzida na base da pirâmide produtiva. (CRUZ, 2000, p.131).

Estas formas de vínculos empregatícios não erradicam o trabalho assalariado e nem a sua função, o capital não prescinde do sistema salarial, ele mantém a compra e venda da mão-de-obra em uma relação de trabalho precarizado.

1.3. Reestruturação Produtiva no Brasil

O modelo econômico brasileiro, desde 1990, foi demarcado pela integração do sistema produtivo à economia mundial, além de privilegiar a produção, também estabeleceu a precarização das relações de trabalho não se preocupando com a criação de empregos nacionais. Esse processo, denominado de globalização, é um novo estágio do desenvolvimento capitalista, que se constitui em reestruturar as formas de produção e organização social. Oliveira (2001) explica que:

Este processo de reestruturação do capital tem implicado mudanças nos aspectos políticos, econômicos e culturais que envolvem a vida dos indivíduos. Trata-se de mudanças que buscam generalizar certas condições fundamentais à produção capitalista no seu atual estágio de transnacionalização. Para que as empresas possam se assumir cada vez mais como transnacionais são necessárias determinadas condições que lhes assegurem o pleno desenvolvimento de sua produção em qualquer lugar do

mundo. Tais condições têm garantido uma maior mobilidade do capital, tendo como corolário a fragmentação dos trabalhadores como classe. (OLIVEIRA, 2001, p.48)

É importante frisar que esta fragmentação dos trabalhadores como classe social, e as mudanças no cenário macro econômico criam reações que provocam transformações nas ações dos sindicatos, o que sinaliza um novo momento no sindicalismo brasileiro. Também neste contexto, as empresas se reestruturam devido à implantação de novas tecnologias, organização e gestão do trabalho. Para Dedecca (1997)

Desde 1990, os novos rumos da economia brasileira têm induzido uma importante reestruturação da estrutura produtiva nacional, que vem provocando uma contração sistemática da base de trabalho assalariado existente, com alterações significativas nos processos de negociação coletiva. Dois efeitos são observados. A crescente informalidade do mercado de trabalho e o aumento dos acordos coletivos entre empresas e sindicatos. (DEDECCA, 1997, p.151)

Esses dois fatores sinalizam as novas relações de trabalho das últimas décadas no país. Além desses aspectos, vale lembrar da influência que é o fator da globalização econômica como uma estratégia de um movimento global dos grandes grupos oligopólicos mundiais que buscam na valorização do capital estabelecer mudanças significativas quanto à produção e o emprego.

As conseqüências destas mudanças podem ser evidenciadas nos estudos referentes ao emprego. Segundo Cruz (2000):

No Brasil dos anos 90, o crescimento econômico não significou crescimento do mercado de trabalho formal, significou, isto sim, uma ampliação considerável do trabalho informal representado – estimativamente – pelo aumento dos trabalhadores “sem carteira” e “por conta própria” [...].a utilização de formas de controle informacional no trabalho ganhou praticamente todas as esferas da vida social: a vida doméstica, a produção da ciência e tecnologia, todas as áreas da produção fabril, controle contábil etc. chegando à área de serviços: restaurantes, escolas, lojas, assessorias técnicas de todo tipo etc. e – de forma extraordinária – no setor de serviços financeiros. (CRUZ, 2000, p.131).

Desta forma, a proliferação das mazelas da precarização nas relações de trabalho atinge todos os segmentos. No entanto, ao se analisar o desenvolvimento do toyotismo, pode-se constatar que este modelo de produção estabeleceu uma vasta gama de programas que buscavam a qualidade, sendo estes: programas de qualidade total, círculos de qualidade total,

ilhas de produção com sistema *Kanban*. Enfim, estas técnicas de gerenciamento extrapolaram o ambiente das fábricas e afetaram diretamente a classe trabalhadora. Cruz (2000) destaca que estas técnicas de gerenciamento determinam dois elementos importantes na fragmentação da classe trabalhadora.

Em primeiro lugar, um processo de cisão externo às fábricas: a diferença entre “qualificados”, com acesso aos melhores empregos (mais bem remunerados) e os “desqualificados”, aqueles que – qualquer momento – podem vir a fazer parte da larga faixa de desempregados ou subcontratados. [...] As empresas que apostam na conversão, apostam sobretudo na elevação da qualificação e do grau de satisfação salarial dos trabalhadores. Em segundo lugar, um aumento sem parâmetro histórico na competitividade entre os próprios trabalhadores, o que constitui um dos princípios da nova gestão e mão-de-obra. (CRUZ, 2000, p.136-137)

Esta cisão da classe trabalhadora entre qualificados e desqualificados, estabelece que o trabalhador é submetido a uma nova relação entre patrão e empregado, e a sua subjetividade é cooptada à produtividade da empresa que está vinculada a este processo de confiança entre a empresa e ele. A criatividade e a dedicação na busca de solução de problemas da produção compõem uma das características deste novo perfil de trabalhador, que recebe prêmios extras pela sua produtividade.

Desta forma, o ideário da empresa se adapta à nova ordem do capital. As empresas sinalizam que as influências das inovações tecnológicas propiciaram um crescente desenvolvimento da produção industrial com uma redução de trabalhadores não qualificados.

É neste cenário que se destaca a demanda de trabalhadores qualificados para ampliarem a produção e atender às inovações tecnológicas, e assim cumprir com as exigências do mercado. Bernardo (2004) explica que

Uma clivagem tão drástica entre letrados e iletrados no interior da classe trabalhadora traz inconvenientes para os próprios patrões, que, muitas vezes, se vêem incapazes de recrutar número suficiente de pessoas qualificadas, e as empresas tecnologicamente mais avançadas têm pressionado os governos dos países onde se encontram estabelecidas no sentido de melhorarem o sistema geral de ensino. (BERNARDO, 2004, p. 135-136).

Assim, a qualificação é apresentada como possibilidades de inserção do trabalhador no mercado de trabalho. O discurso, que está posto pelos gestores, reforça a idéia de que o

trabalhador qualificado pode propiciar o sucesso da empresa, ou seja, quando a planta produtiva for suficientemente qualificada, haverá um aumento da produção.

E diante do diagnóstico da precarização do trabalho dos anos 1990, apresentado pelo Plano de Ação do Ministério do Trabalho para o período de 1996-1998, o Brasil estabeleceu as políticas de qualificação profissional, visando combater a esta problemática.

Fidalgo (1999) informa que o Governo Federal, no ano de 1998, na gestão de Fernando Henrique Cardoso, após estabelecer uma força tarefa, apresentou as seguintes proposições:

a integração dos programas de qualificação e requalificação profissionais ao PROGER (Programa de Qualificação de Geração de Trabalho e Renda), ao seguro desemprego e a intermediação de mão - de - obra; a focalização das ações do PLANFOR (Plano Nacional de Educação Profissional) nos grupos em situação de risco de perda de emprego e nos segmentos desempregados da força de trabalho com maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho [...]. (FIDALGO, 1999, p.130).

No entanto, passados quase 10 anos desta política de qualificação profissional, com propostas de geração de emprego e renda, curiosamente, os índices de desempregados continuam sendo preocupantes conforme estudos de Pochmann (2004). Ao escrever o Atlas de exclusão social do mundo, ele relata sobre o desemprego no mundo e no Brasil.

Os números acerca do desemprego no mundo mostram que hoje há mais de 160 milhões de pessoas à procura de trabalho, ou seja, a soma da população de países como Itália, Alemanha e Romênia. Essa soma corresponde a 61% da população economicamente ativa (PEA) mundial, ou seja, a cada grupo de 100 pessoas do PEA, 6 estão à procura de trabalho [...] os países com os melhores valores no Índice de Desemprego concentram 28,5% da população mundial e 34,5% da PEA mundial, de cada 100 apenas 3 encontram-se desempregados. [...] os 10 países com maior número de desempregados no mundo, respondem por 50% de desempregados mundiais. Neste quadro, 8 países em desenvolvimento, nos quais o Brasil, China, Índia e Rússia e 2 países desenvolvidos (Estados Unidos e Japão).[...] Dos 95 países com valores intermediários no índice de desemprego, que varia entre 0,887 e 0,656 – o percentual de desempregados vai de 5,0% a 15,2% do PEA. O Brasil, na 99ª posição e com um índice de desemprego de 0,790, apresenta 10 pessoas procurando trabalho a cada 100 economicamente ativas. Em relação ao total de desempregados do mundo, pode se dizer que a cada 100 deles, 5 estão em solo brasileiro. (POCHMANN, 2004, p.60)

Com esse diagnóstico, evidencia-se que a questão do desemprego é um problema mundial. No Brasil não é diferente, segundo Pochmann (2004), a verdadeira realidade do quadro de desempregados não é registrado entre as regiões pobres e ricas, pois o método

oficial de aferição da situação do mercado de trabalho não registra os trabalhadores informais ou chamado desemprego oculto ou disfarçado, não captado pelo conceito de desemprego aberto, principalmente em países com alto índice de trabalho informal.

1.4 - A Reconfiguração do Estado e a Ascensão do Neoliberalismo

A reconfiguração do Estado, nos anos de 1990, tem se consubstanciado em diferentes ações e políticas. O novo modelo que se desenha propõe uma interação entre Estado, o mercado e a sociedade civil, tendo como elementos que o definem: a descentralização, a focalização e a privatização. A globalização apresenta-se como um processo de mundialização do capital em um novo desenho geopolítico.

Neste cenário, também ocorre uma nova configuração das políticas públicas no ideário neoliberal, os serviços públicos deixaram de ser direitos sociais, para serem benefícios, atendendo à lógica do mercado, ou seja, passam a ser uma mercadoria medida pela sua eficiência, eficácia e qualidade.

O Estado redimensiona o seu papel em detrimento da esfera pública e passa regular suas ações na esfera do mercado. Assim, altera a demanda referente à escola, o que evidencia que as políticas educacionais também sofrem influência dos organismos internacionais e de organizações supranacionais. Essa forma de subordinação do governo nacional aos organismos internacionais e de organizações supranacionais, configura um paradoxo, porque o governo se fortalece internamente e enfraquece externamente. Segundo Gómez (2000):

Como essas forças privadas transnacionais e os mercados financeiros dominam a economia mundial e tornam cada vez mais impotentes as políticas econômicas tradicionais dos Estados Nacionais, o alvo da argumentação desliza de imediato do domínio micro da gestão interna das firmas para o interesse da macroeconomia [...] (GÓMEZ, 2000, p.19).

Desta forma, as políticas educacionais são redirecionadas e sintonizadas com o novo modelo de regulação e gestão da educação. E, os direitos trabalhistas são precarizados, retornando-o a realidade do trabalhador do capitalismo liberal em que vigorava apenas os seus direitos políticos e civis.

No que se refere à economia, o Estado neoliberal passa a atuar através de duas políticas principais: privatização e desregulamentação, ou seja, transfere para o mercado tudo o que for possível, deixando para o Estado somente o que não pode ser privatizado.

Os programas de privatização/desregulamentação compõem a reestruturação do capitalismo contemporâneo, a qual afeta a todo o mundo, dada a velocidade da integração global da humanidade. No entanto, a descentralização referia-se a um deslocamento do processo decisório ou de uma implementação de políticas, sendo associada à idéia de democratização das políticas sociais, e aproximação do usuário com o fornecedor do serviço. Segundo Zauli (1999)

Outro aspecto relevante para a compreensão da dinâmica descentralizada da reforma do Estado no Brasil, ao longo dos anos 90, diz respeito a um certo grau das virtudes da descentralização dos processos decisórios e de sua suposta identificação com a perspectiva de construção de um sistema político democrático. (ZAULI, 1999, p.45).

Vale lembrar que a descentralização foi apresentada como mudança na execução da ação, podendo ser governamental, estadual ou municipal.

Cabe destacar também que se faz necessário discutir a polissemia dos termos que compõe a tríade: descentralização, desconcentração e desobrigação. Para tanto, serão apresentados os referidos conceitos. Para Fidalgo (2000)

Descentralização político administrativa é um instrumento de ação governamental que dentre outros, tem como objetivo diversificar quem planeja, coordena e controla políticas e bens públicos, como também, quem exerce um poder delegado. O termo expressa a desconcentração das atividades de planejamento, execução e avaliação das políticas públicas. Com a descentralização, busca-se a diversificação dos núcleos de poder deliberativo, suscitando uma maior participação e autonomia das diversas instâncias de administração de políticas, nas tomadas de decisão. (FIDALGO, 2000, p.91).

A proposta de descentralização das políticas de qualificação profissional, é mais uma forma de desobrigação do Estado, o qual quer repassar tarefas para a sociedade civil organizada que, até então, eram suas. Assim, verifica-se que o modo como o processo de descentralização/centralização, compõe o movimento que o Estado apresenta frente às políticas públicas que se ajustam as normas do mercado. Ou seja, o Estado se apresenta com uma política democrática, ao afirmar que a operacionalização destas políticas deverá acontecer de forma descentralizada, através dos estados e também dos municípios, sendo estes

avaliados e controlados, com objetivo de garantir a efetividade social, qualidade pedagógica, eficiência, eficácia das ações, transparência e lisura na aplicação dos recursos.

No entanto, o que se detecta é que as mesmas diretrizes apresentadas nas políticas de qualificação profissional são apresentadas para a educação. O Estado afirma que o processo de descentralização da gestão escolar é uma diretriz a ser cumprida, mas, ao centralizar o controle principalmente através dos Parâmetros Curriculares Nacionais, se confirma que não ocorre a descentralização e sim a desobrigação, ao descentralizar o financiamento da educação, sobretudo através do FUNDEF (Fundo de Desenvolvimento e Valorização do Magistério), e o repasse de dinheiro direto para as escolas, ele se desobriga de ações que deveriam ser de sua competência.

Neste contexto, o discurso oficial, que apresenta a reconfiguração do Estado como uma política democrática, se contradiz quando opta pela avaliação de resultados, incorporando o poder coercitivo do Estado. As políticas de avaliação são mecanismos do Estado avaliador desde a década de 1980, quando adotou um *ethos* competitivo neodarwinista, implantando a lógica do mercado para o ensino público, propondo ao mesmo tempo a revalorização do ensino privado e a criação de “*mecanismos de mercado*” na educação, enfatizando os resultados ou produtos dos sistemas educativos.

Neste sentido, tem-se configurado a ascensão do neoliberalismo, em que é impedida e/ou reduzida a autonomia dos professores, tornando-os meros executores de programas e currículos produzidos em função de novos interesses hegemônicos. As políticas de qualificação profissional são apresentadas como novas estratégias que estabelecem parcerias com organismos públicos e privados para a implantação de programas de qualificação, visando à inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho.

Neste contexto da reestruturação produtiva, o Estado assume um novo papel e oferece as políticas públicas segundo a lógica da esfera privada, ou seja, depende de sua capacidade financeira para manter seu projeto político e não mais das demandas sociais. Essa mudança de diretriz das políticas públicas em geral se acentuou após os anos de 1990, e há destaque para a área de educação e do trabalho.

CAPÍTULO II

EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO: velhas questões, novos desafios

Neste capítulo, parto da discussão do que seja a relação educação e qualificação. Após a contextualização histórica das mudanças das relações de trabalho e as suas conseqüências na vida do trabalhador, é possível intensificar o debate, tendo como foco da discussão o processo de qualificação profissional sob as velhas questões e os novos desafios na formação da mão de obra para atender às demandas do mercado.

Sob esta perspectiva, este capítulo contextualiza e analisa o processo de educação, educação profissional e a qualificação no Brasil, desde o final do século XX à atualidade.

2.1 – A Educação Profissional e a Realidade Brasileira

Na sociedade brasileira, desde o final do século XX, presenciam-se significativas mudanças no mundo do trabalho. Essas mudanças decorrem do franco desenvolvimento do processo de reestruturação produtiva, do capitalismo global que afeta diretamente a vida do trabalhador e a sua formação profissional.

Para Souza (2006), o Estado brasileiro tem adotado as “sugestões” do Banco Mundial, e o seu papel nesta lógica neoliberal, desde o final da década de 1990, tem utilizado de mecanismos renovados para obter o consentimento ativo dos trabalhadores e dos demais setores organizados da sociedade civil para que sejam cumpridas as suas diretrizes gerais da educação profissional.

Na tentativa de desvelar como se processam as diretrizes das políticas públicas destinadas para este segmento da educação, apresenta-se a sua contextualização histórica.

Em 1996, ocorreu a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB (Lei nº 9.394/96). Esta Lei, no Cap. III, Art. 39 introduziu o termo *educação profissional* na educação brasileira, e integrou as diferentes formas de educação,

A educação profissional, integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva (Art.39, LDB)

Desta forma, ficou estabelecido que o desenvolvimento permanente das aptidões dos alunos deveria ser a sua preparação para a vida produtiva. Após a promulgação desta lei, o governo utilizou de um decreto para realizar as suas reformas pretendidas para a educação profissional desde o Projeto de Lei nº 1.603, e estabeleceu o Decreto de nº 2.208/97 e Portaria de nº 646/97.

A educação profissional, assim como as demais áreas da educação, expressa nas últimas décadas novas configurações que exige reflexões e análises. Para a compreensão do que preconiza a LDB 9.394/96, referente ao ensino profissional, será necessário estudá-la, bem como os Decretos 2.208/97 e 5.154/2004.

Convém salientar que, no Brasil, a nova LDB dedica no Art. 36 e no seu capítulo III, os artigos do 39 ao 42 ao ensino referente à educação profissional. Neste estudo, cabe enfatizar o dispositivo do parágrafo 2º do Art.36 que subsidiou a regulamentação do Decreto 2.208/97 ao definir que:

Art. 36 - § 2º o ensino médio, atendida a formação geral do educando, poderá prepará-lo para o exercício de profissões técnicas.

Art.39 - A educação profissional, integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva.

Parágrafo único. O aluno matriculado ou egresso do ensino fundamental, médio e superior, bem como o trabalhador em geral, jovem ou adulto, contará com a possibilidade de acesso à educação profissional.

Art.40 - A educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho.

Art.41 - O conhecimento adquirido na educação profissional, inclusive no trabalho, poderá ser objeto de avaliação, reconhecimento e certificação para o prosseguimento ou conclusão de estudos.

Parágrafo único. Os diplomas de cursos de educação profissional de nível médio quando registrados, terão validade nacional.

Art.42 - As escolas técnicas e profissionais, além dos seus cursos regulares, oferecerão cursos especiais, abertos à comunidade, condicionada a matrícula à capacidade de aproveitamento e não necessariamente ao nível de escolaridade. (DECRETO 2.208/97)

O Decreto 2.208 de 17 de abril de 1997, ao regulamentar o § 2º do art. 36 e os Artigos 39 a 42 da LDB estabelece a dissociação do ensino técnico e ensino médio retomando a histórica dicotomia entre educação profissional e educação geral:

Art.5^o - A educação profissional de nível técnico terá organização curricular própria e independente do ensino médio, podendo ser oferecida de forma concomitante ou sequencial a este. (DECRETO 2.208/97)

Assim, enquanto a LDB Lei 9.394/97 sinalizava no art.40 que a formação profissional deveria ser integrada à formação geral do trabalhador nos seus múltiplos aspectos humanísticos e científico-tecnológicos, o Decreto 2.208/97 e a portaria 6.46/97 fazem uma releitura do § 2^o do art.36 ao estabelecerem a separação da formação integrada, e regulamentar formas fragmentadas e aligeiradas de educação profissional se justificando nas necessidades de atender as demandas do mercado.

Para Souza (2006), os problemas da política de formação/qualificação profissional começam já a partir de seus objetivos, especialmente no que concerne à relação entre escola e mundo do trabalho, pois não estabeleciam a interação entre escola e trabalho, e a educação profissional tinha meramente o papel de fornecer a qualificação social na forma de conhecimentos e habilidades para os jovens e adultos se adaptarem às novas demandas do mercado. E a relação entre empresa e escola segundo o mesmo autor não ultrapassava aquela existente entre o cliente (empresa) e o fornecedor de serviços (escola).

Na mesma interpretação sobre a necessidade de responder às exigências do mercado estabelecido no Decreto 2.208/97, o Ministério do Trabalho e Emprego estabeleceu a sua política de formação profissional ao implantar no ano de 1997, o PLANFOR – Plano Nacional de Formação Profissional que foi substituído, em 2003, pelo PNQ - Plano Nacional de Qualificação.

As discussões sobre este processo de formação pelos educadores, sindicalistas, demais membros da sociedade civil e de intelectuais que entendiam que o governo Lula deveria dar uma resposta mais imediata aos educadores progressistas deste país fez com que, no ano de 2003, o Decreto 2.208/97 fosse revogado e, em seguida, houve a aprovação do Decreto 5.154 em julho de 2004.

Vale ressaltar que este Decreto 5.154 sinaliza mudanças neste campo da educação, ao estabelecer em seu Art. 4^o que:

A educação profissional técnica de nível médio, nos termos dispostos no § 2^o do art. 36, art. 40 e parágrafo único do art. 14 da Lei 9.394, de 1996, será desenvolvida de forma articulada com o ensino médio.

Desta forma, o ensino médio e profissional terá a possibilidade de integração, e exclui o nível técnico. Além disso, estabelecem-se as correções ou distorções e ingerências da LDB.

Para investigar a materialização da política de qualificação na educação não formal, faz-se necessário conhecer o Decreto N.º. 5.154, pois as suas diretrizes são as bases normativas para a execução das políticas públicas de qualificação emanada do poder público dentre elas, o PNQ, foco de estudo nesta pesquisa.

O referido Decreto regulamenta a formação profissional no país, conforme se constata em seu

Art. 1º A educação profissional, prevista no art. 39 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), observada as diretrizes curriculares nacionais definidas pelo Conselho Nacional de Educação, será desenvolvida por meio de cursos e programas de:

- I - formação inicial e continuada de trabalhadores;
- II - educação profissional técnica de nível médio; e
- III - educação profissional tecnológica de graduação e de pós-graduação.

Nas suas premissas constata-se uma proposta de articulação entre educação e trabalho. Já os cursos devem corresponder o disposto no Art. 3º. Desta forma, cabe destacar as premissas e suas diretrizes:

Art. 2º - A educação profissional observará as seguintes premissas:

- I - organização, por áreas profissionais, em função da estrutura sócio-ocupacional e tecnológica;
- II - articulação de esforços das áreas da educação, do trabalho e emprego, e da ciência e tecnologia.

Art. 3º Os cursos e programas de formação inicial e continuada de trabalhadores, referidos no inciso I do art. 1º, incluídos a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização, em todos os níveis de escolaridade, poderão ser ofertados segundo itinerários formativos, objetivando o desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva e social.

§ 1º Para fins do disposto no caput considera-se itinerário formativo o conjunto de etapas que compõem a organização da educação profissional em uma determinada área, possibilitando o aproveitamento contínuo e articulado dos estudos.

Estas são as novas diretrizes legais que normatizam a educação profissional nos últimos anos. No entanto, constata-se que o objeto pesquisado corresponde ao Art. 1º, inciso I, do Decreto 5.154. Ao definir sobre a educação profissional, este decreto estabelece os meios operacionais de cursos e programas de formação inicial ou continuada de trabalhadores, e especificamente no Art. 3º, no § 2º, delibera para as entidades não escolares de ensino a possibilidade de serem executoras dos cursos do PNQ.

Decreto 5.154, no Art. 3º define que:

§ 2º Os cursos mencionados no *caput* articular-se-ão, preferencialmente, com os cursos de educação de jovens e adultos, objetivando a qualificação para o trabalho e a elevação do nível de escolaridade do trabalhador, o qual, após a conclusão com aproveitamento dos referidos cursos, fará jus a certificados de formação inicial ou continuada para o trabalho.

No momento, cabe destacar a correspondência dada à educação/qualificação na formação do trabalhador, seja ela no sistema escolar de ensino ou na educação não formal. Ao desenvolver um estudo sobre a reforma da educação profissional brasileira, Alves (2006) destaca que:

Se considerarmos que, no Brasil, à educação básica se atribui o papel de formação geral e à educação profissional, o papel de formação para o trabalho, devemos supor que, ao tratarmos da relação entre ambas as modalidades educacionais, necessariamente, estaremos refletindo sobre o tipo específico de relação entre trabalho e educação no processo de aquisição do conhecimento e suas contradições. (ALVES, 2006, p. 480).

Assim, é posto o debate em que se confrontam a partir da história as diferentes concepções de formação para o trabalho. Para Fidalgo (2000), as complexidades das terminologias podem incorrer em interpretações errôneas. Para tanto, vamos recorrer aos estudos do referido autor para conceitualizar a educação profissional. Segundo o autor

A educação profissional é um campo multidisciplinar de estudos e práticas, o que o faz confluência de um grande conjunto de termos e expressões, muitos deles com numerosas acepções admitidas e reconhecidas pelo uso. Além da pluralidade das áreas de conhecimento que fundamentam essa atividade, concorrem ainda para essa diversidade terminológica a heterogeneidade das orientações teóricas e filosóficas e das instituições e instâncias que nela intervêm: sistema de educação formal, organizações não-governamentais, organismos políticos nacionais e internacionais, empresas privadas e seus departamentos de recursos humanos, etc. Não são, portanto, pequenos os problemas de comunicação entre os que atuam no campo, perturbações próprias do processo de produção e generalização de linguagens especializadas, das dificuldades de transmissão ou de entendimento dos jargões utilizados. (FIDALGO, 2000, p.9)

Os termos: ensino profissional, formação profissional ou técnico-profissional, educação industrial ou técnico-industrial, qualificação, requalificação e capacitação ganham complexidade e são re-significados a partir do processo de reestruturação produtiva e dos discursos referentes à formação profissional. Não existe consenso sobre o significado e seus

atributos conceituais destes diversos termos, mas suas escolhas são embasadas em critérios técnicos, políticos e referência teórica.

Para se entender o significado do que é a formação integral do aluno, retoma-se o estudo de Fidalgo (2000), que define como formação e educação integral, educação omnilateral e formação omnilateral como parte da mesma proposta de emancipação humana. Ou seja, de acordo com o autor:

Integral vem de *integralis, de integer*, que em latim significa “inteiro”. O elemento *omnis* também vem do latim e significa “tudo”. Assim, educação ou formação omnilateral quer dizer desenvolvimento integral, ou seja, por inteiro, de todas as potencialidades humanas.[...] Contrapõe-se, portanto, à educação instrumental, especializada, tecnicista e discriminatória. Busca o alcance da relação dialética entre teoria e prática.(FIDALGO, 2000, p. 126).

A qualificação profissional e social, definida pelo PNQ, estabelece em seus objetivos que a sua certificação terá com prioridade as pessoas discriminadas no mercado de trabalho por questões de gênero, raça/etnia, faixa etária e/ou escolaridade, sendo esta articulada às políticas de educação, desenvolvimento e inclusão social, buscando fortalecer a probabilidade de acesso ao trabalhador ao mundo do trabalho.

No entanto, pode-se inferir que as proposições presentes no PNQ não vão ao encontro à perspectiva apresentada por Fidalgo (2000), de formação integral do aluno com objetivo de alcançar a omnilateralidade.

Ainda tendo como referência os estudos de Fidalgo (2000, p.126), ele define que: a formação omnilateral é reivindicada pela concepção de educação politécnica e de escola unitária, como meio para a consolidação da perspectiva do amplo desenvolvimento e emancipação do sujeito.

Desta forma, desvela-se que a formação completa do indivíduo apresenta-se como o mesmo objetivo de inclusão social. Assim, as ações governamentais neoliberais direcionam suas diretrizes para o apoio de suas determinações, abdicando da utilização freqüente de seu poder coercitivo.

Ao analisar as demandas do mercado na atualidade, percebe-se que, a precarização e a flexibilização das relações de trabalhos têm provocado a deterioração da qualidade de vida do trabalhador e o aumento do desemprego. Pode se dizer que estes fatores culpabilizam a própria vítima, e o binômio educação/trabalho passa a se constituir como uma fórmula que lhe

permite qualificar-se visando a sua inserção no mercado de trabalho, sendo uma mão de obra empregável.

Segundo Paiva (2000), a empregabilidade tem sido tema de debate na agenda acadêmica e política de forma significativa nas últimas décadas. Anterior a esta data, o trabalhador era empregável ao apresentar diplomas, certificados que correspondiam sua formação pelo sistema educacional, ou curtos treinamentos. O cenário do mercado de trabalho correspondia a um período de pleno emprego, em que o Estado direcionava suas ações para o social e era um grande empregador, havia também uma dominância da produção industrial. No entanto,

a “empregabilidade” dos anos 90 tem outro caráter. Ela era antes definida por um mercado de trabalho amplo que “sorteava” entre a força de trabalho aqueles que dispunham da qualificação desejada e virtudes correspondentes, com elevados níveis de acomodação. [...] O reverso da medalha, que entrou em pauta nesta década, diz respeito à qualificação, às habilidades, disposição, atitudes do indivíduo ante um mercado de trabalho que já não mais está em expansão. Transfere-se do social para o individual a responsabilidade pela inserção profissional dos indivíduos. A “empregabilidade” converte-se, neste caso, num corolário dos conhecimentos, habilidades e esforço individual de adequação. Torna-se tarefa das instituições que oferecem educação para tentar tornar sua clientela empregável, adequando seus cursos à demanda e incluindo na formação elementos subjetivos capazes de assegurar maior adesão dos quadros às instituições e seus objetivos. Digamos que a contração do mercado de trabalho aprofunda a subsunção do sistema educacional (e especificamente de educação profissional) aos requisitos do capital. (PAIVA, 2000, p. 58-59).

Os programas de qualificação profissional, segundo Ramos (2006, p.51), estão alicerçados no conceito de empregabilidade, “[...] que não diz respeito somente à possibilidade de obter um emprego, abrange também a capacidade de mantê-lo, posto que o mercado de trabalho atual está em constante mutação”.

Esta afirmativa sinaliza que o mercado de trabalho é dinâmico, e para manter-se empregado, o trabalhador deverá atender à demanda de mercado, ou seja, além de apresentar qualificação para a função deverá também ter capacidades individuais de relacionamento e adaptabilidades dentre outras características.

Antunes (2005) observa-se que:

[...] enquanto vários países de capitalismo avançado viram decrescer os empregos em tempo completo, paralelamente assistiram a um aumento das formas de subproletarização, através da expansão dos trabalhadores parciais, precários, temporários, subcontratados etc.[..] Além da

desproletarização relativa do trabalho industrial, da incorporação do trabalho feminino. (ANTUNES, 2005, p.53-54).

Estas novas formas de contratação revelam a flexibilização das relações de trabalho, e acabam atingindo a própria identidade dos trabalhadores, através do processo de precarização e subcontratação dos operários. É a requalificação, divulgada pelo capitalismo como possibilidade de empregabilidade. Nos estudos de Pino (2001), encontramos que

a requalificação pode gerar as condições de se chegar ao emprego. Mas [...], não há no capitalismo a possibilidade concreta de satisfação de empregos. Não há geração de empregos em condições suficientes para atender a todos e a todas. Ao mesmo tempo, as transformações que operam no chão - da - fábrica apontam para uma especialização em certos setores, enquanto vários outros permanecem com a mesma estrutura [...]. A forma como estes cursos de qualificação/requalificação profissional vêm sendo divulgados e trabalhados sugerem que a formação profissional pode gerar emprego. Na verdade, o que ela gera é o que realmente promete: empregabilidade. (PINO, 2000, p.80).

Cabe destacar que o conceito de empregabilidade que referencia este estudo é a definição estabelecida por Fidalgo (2000).

O termo empregabilidade se refere às condições subjetivas de inserção e permanência dos sujeitos no mercado de trabalho, e, ainda, às estratégias de valorização e negociação de sua capacidade de trabalho. A origem deste termo pode ser encontrada na teoria do capital humano, que atribui, à educação, o papel econômico de potencializar as oportunidades de inserção dos indivíduos na vida produtiva. [...] a empregabilidade tem sido referência nas atuais políticas educacionais e de formação profissional. (FIDALGO, 2000, p.141)

Assim, um novo perfil profissional do trabalhador foi solicitado pelo mercado, sendo parte de um contexto de mudanças desencadeadas no mundo do trabalho, de capital transnacional, inserido em um processo de amplo movimento de reestruturação produtiva. Nos estudos de Oliveira (2001), há uma discussão relevante sobre o assunto, a saber:

Esse perfil de trabalhador não corresponde exatamente à situação da maioria dos postos de trabalho brasileiros. O debate sobre o modelo de formação de capacidades e de produção de força de trabalho sob novos patamares tecnológicos, embora bastante freqüente, não encontra correspondência na prática, nas condições objetivas de trabalho. [...] A situação dramática pela qual passa o mercado de trabalho hoje impõe novas formas de pensar as ocupações e, conseqüentemente, as qualificações para a chamada “empregabilidade”. (OLIVEIRA, 2001, p.56).

No entanto, cabe recordar que as mudanças nas relações de trabalho dos anos 2000 são frutos decorrentes dos anos 1990, período em que a realidade brasileira apresentou profundas mudanças sociais, econômicas, éticas, políticas, culturais e educacionais. No entanto, os anos de 1980 já apresentavam sinais de mudanças, pois foram reconhecidos na literatura como uma década de crise interna. É um período decisivo de transição entre o modelo desenvolvimentista e o modelo neoliberal. Esta mudança foi sinalizada pela eleição em 1989 de Fernando Collor, e, em específico, os dois governos de Fernando Henrique Cardoso (1995-1998 e 1999-2002); estes fatores marcam de forma decisiva, o ideário neoliberal no país. Destaca-se, que, no primeiro governo de FHC, foi decisivo para a efetivação das bases neoliberais no Brasil.

Para Silva (2002), o Brasil, ao seguir as orientações do Banco Mundial nos anos 1990, apresentou a reforma educacional em consonância com os eixos definidores da política neoliberal que são: descentralização, focalização e privatização. Descentralizou a gestão e o financiamento, focalizou o atendimento no ensino básico, da mesma forma que estavam sendo implantadas políticas sociais públicas, como a saúde e previdência social. Nesse período, a privatização dos serviços foi intensa.

Este novo papel do Estado, denominado neoliberal, conforme define Marques (2000), “Neoliberalismo constitui a meta narrativa que reedita os modernos mecanismos de regulação social institucional e individual, nos atuais modelos de modernização e de reforma educacional”. (MARQUES, 2000, p.166).

Este novo modelo define a atuação dos profissionais, estabelecendo novas práticas, novos programas e novas diretrizes que devem ser implementadas, como parte integrante dos acordos estabelecidos entre os organismos multilaterais e o Estado.

Popkewitz (2000) faz uma crítica ao entendimento do neoliberalismo, mas traz como pressuposto básico que:

Esse movimento para a prática social e cultural não pode ser entendido como um caso de racionalidades econômicas que rebaseiam as práticas culturais previamente existentes [...] o neoliberalismo não é um único conjunto de políticas, mas múltiplas trajetórias que se referem à política de prestações sociais [...] e que não pode ser reduzido somente às mudanças econômicas. (POPKEWITZ, 2000, p.155-166).

Para o autor, a concepção neoliberal deve ser compreendida em todo o seu âmago. Assim, faz-se necessário delinear os elementos que o compõe, sendo estes: a descentralização,

a focalização e a privatização. A descentralização nos anos 90 foi apresentada como a possibilidade de um deslocamento do processo decisório ou uma implementação de políticas, sendo associada à idéia de democratização das políticas sociais e aproximação do usuário com o fornecedor do serviço.

A descentralização foi apresentada como mudança na execução da ação, podendo ser governamental, estadual ou municipal. Analisando o papel do Estado, Peroni (2003) apresenta esta nova ideologia, ao afirmar que:

Da mesma forma que o fordismo dependia de um sistema geral de regulamentação por parte do Estado, chegando a ser visto menos como um mero sistema de produção em massa do que como um modo de vida total, também este momento histórico, com suas especificidades no âmbito do modo de produção, necessita de uma ideologia para que tais particularidades sejam aceitas e incorporadas, e o neoliberalismo é a ideologia própria desta fase do capitalismo. (PERONI, 2003, p.26).

Neste contexto, o Estado utiliza uma nova ideologia, que afeta todo contexto social de uma forma sutil. Ele apresenta os direitos sociais que passam a ser benefícios sociais e a universalização destes direitos agora são atendidos através de demandas focalizadas.

Para Lucena (2003), esta sociedade, na lógica do capital, consolida o darwinismo social, ou seja: o desemprego e, dentro dessa ótica, toma a dimensão do darwinismo social. O mercado é para os mais fortes, cabendo aos mais fracos, os excluídos, conviver com a miséria como o estágio final na espera da morte .

De acordo com o autor, o individual se sobrepõe ao coletivo, e a busca de um emprego leva ao homem a materialização da opressão capitalista. Com isso, o homem seria capaz de fazer qualquer coisa para esse fim, consolidando nesse processo de disputa a lógica de empregabilidade posta no mercado.

Quanto à reforma educacional, o Brasil, como em grande parte dos países da América Latina, sofreu influência do Banco Mundial. Para Silva (2002), ela está se alinhando, cada vez mais, às políticas e às estratégias deliberadas e aprovadas pelo Banco Mundial. Desta forma, o poder estatal configura a sua anuência na efetivação das reformas educacionais, que são apresentadas pelo Banco Mundial como condições para efetivação dos acordos econômicos. Ainda, de acordo com Silva (2002), os países subdesenvolvidos, atrelados a estes organismos,

[...] dilaceram de forma irreparável a organização social dessas sociedades [...], o estreitamento da margem de manobra dos governos nacionais, evidente na incapacidade para adotar políticas independentes de interesse

nacional. A política deliberada do Banco Mundial atualiza a condição de subordinação existente entre elites financeiras internacionais e governos latino-americanos . (SILVA, 2002, p.81).

Neste novo perfil do Estado, este se justifica e defende as reformas educacionais como necessárias para uma maior competitividade industrial, em um contexto de mudanças sócio-econômico-políticas, caracterizando um novo padrão de acumulação do capital, que se apresenta como a reestruturação produtiva, que exige do trabalhador uma qualificação profissional.

Desta forma, a década de 1990 foi marcada pelas mudanças ocorridas no mundo do trabalho, e este novo perfil de trabalhador foi uma exigência do capital que, segundo Fidalgo (1999), requeria outro perfil de profissionais.

Os documentos empresariais no Brasil afirmam que até a década de oitenta foi possível a utilização de mão-de-obra com baixo nível de qualificação, os novos tempos estariam indicando a necessidade de uma forte elevação do nível de escolarização, de modo a permitir que os trabalhadores acompanhem os processos de trabalho em contínua mutação. (FIDALGO, 1999, p.12).

Assim, os temas *qualificação* e *empregabilidade* passam a compor também as discussões das entidades representativas dos trabalhadores. Nessa perspectiva, este estudo focaliza as transformações que ocorreram nas relações estabelecidas entre trabalhador e produção, é a tentativa de compreender como ocorrem neste contexto de mudanças o direcionamento das políticas de qualificação profissional para o enfrentamento da problemática da precarização das relações de trabalho.

2.2 – Educação e Trabalho: o verso e o reverso da formação do trabalhador

As transformações que ocorrem em toda sociedade são imbricadas no mesmo processo histórico, desta forma, a formação do trabalhador compõe este cenário das mudanças da sociedade capitalista.

As relações estabelecidas entre trabalhador e produção levam a conhecer as ações e o papel da educação ao longo do tempo. Este fator nos conduz ao século XIX, com a fundação dos Liceus de Artes e Ofícios e das Escolas de Aprendizes de Artífices. Neste contexto, a educação era apresentada em um sistema dual de ensino. Nele, a educação destinada à classe

dominante era a escola secundária acadêmica e escolas superiores, e para o povo, a escola primária e a escola profissional.

Para Romanelli (1991), a educação, ao longo da história,

[...] desde a segunda metade do séc. XIX, que os países mais desenvolvidos vinham cuidando da implantação definitiva da escola pública, universal e gratuita. [...] É que as exigências da sociedade industrial impunham modificações profundas na forma de se encarar a educação e, em consequência, na atuação do Estado, como responsável pela educação do povo. [...] As mudanças introduzidas nas relações de produção e, sobretudo, a concentração cada vez mais ampla da população em centros urbanos tornou imperiosa a necessidade de se eliminar o analfabetismo e dar um mínimo de qualificação para o trabalho. (ROMANELLI, 1991, p.59)

Desta forma, a leitura e a escrita passam a compor os requisitos necessários para a inserção do trabalhador no mercado de trabalho. No entanto, com a Revolução de 1930, no Brasil, o sistema dual de ensino foi questionado. Houve uma expansão do sistema educacional, em que o Estado buscou atender às pressões do momento e as escolas inauguradas seguiam o mesmo modelo da educação destinada às elites. Isso não era uma política nacional de educação.

Assim, é preciso compreender as funções que a escola deve desempenhar na sociedade capitalista. E qual é o papel das instituições de ensino não formais ao oferecer a qualificação profissional do trabalhador para o mercado de trabalho.

Essas questões demonstram uma relação complexa entre a educação e a produção capitalista, o que mostra a importância de avaliar os programas de políticas públicas de qualificação do trabalhador.

Por outro lado, ao analisar a relação qualificação e a formação, tem-se também um estudo complexo em que o sistema educacional é chamado a formar para o mercado uma mão-de-obra qualificada, visando a atender às inovações tecnológicas do parque produtivo.

Para Pochmann (1999), no Brasil, desde a década de 1940, é que o modelo de formação profissional dos trabalhadores foi instituído com

[...] a montagem de grandes programas de formação profissional, através de corporações patronais setoriais que captassem recursos compulsórios e aplicassem autonomamente, representou um passo adicional dentro do projeto nacional de industrialização. Em parte, o país já havia passado – no século XIX – por experiências pontuais de aprendizagem profissional, na tradição dos colégios fabris no início do século XIX, dos liceus de artes e ofícios e das escolas de aprendizes de artífices. (POCHMANN, 1999, p.65)

Trata-se, portanto, de um modelo de operação estabelecido pelo capital para atender a uma demanda da indústria, ou seja, era um programa destinado aos filhos da classe operária, de baixa renda com um caráter compensatório e assistencialista.

Nesta década, o Brasil vivia um processo de industrialização e necessitava de profissionais qualificados para ampliar a produção; desta forma, em 12 de janeiro de 1942 foi promulgada a Lei Orgânica Federal – Decreto Lei nº 4.073, instituindo cursos básicos nas escolas técnicas que já estavam em funcionamento desde 1909.

Neste contexto, o governo de Vargas implementou “a aprendizagem profissional setorial”, em que o trabalhador era treinado para executar uma tarefa específica, o que estabeleceu a criação do SENAI (Serviço Nacional da Indústria) e SENAC (Serviço Nacional do Comércio). Os alunos destas instituições eram analfabetos ou parcialmente escolarizados, permanecendo este modelo de qualificação profissional dos anos de 1940 até os anos de 1960 do século passado.

Para Oliveira (2001), no Brasil, essa relação educação trabalho era associada ao progresso técnico.

[...] durante as décadas de 1950, 1960 a até mesmo 1970, foi marcante a preocupação do Estado com a educação como meio propulsor do progresso técnico, através da formação de recursos humanos dentro dos padrões de exigência do modelo da industrialização adotado. Os esforços para qualificar os trabalhadores, a fim de serem atendidas demandas do pleno desenvolvimento da economia, contribuindo para a criação das necessárias condições gerais de produção. (OLIVEIRA, 2001, p. 106).

Assim, configuram-se as exigências do capital, que o mercado define as diretrizes da qualificação da mão-de-obra a cada contexto histórico. Em 1963, o governo brasileiro inicia a implantação de uma política pública vinculada ao MEC (Ministério de Educação), intitulado de Programa Intensivo de Preparação de Mão-de-obra (PIPMO).

Esta decisão do governo sinalizava o início de um programa com recursos provenientes da pasta da educação, especificamente do ensino primário e médio, com o objetivo de atender às empresas na capacitação de seus trabalhadores e, com isso, promover a expansão das escolas industriais.

No ano de 1974, o PIPMO, SENAC, SENAI foram transferidos para o Ministério do Trabalho. Esta atitude do Governo Federal sinalizava que a dicotomia entre educação profissional e a educação propedêutica permanecia como se a educação profissional, ao se destinar à formação do trabalhador não correspondesse ao Ministério da Educação, reforçando

e retornando, desta forma, ao sistema dual de ensino, ou seja, a formação para o trabalho e a formação para a universidade.

Concomitante a estas mudanças, foi realizada pelo poder público uma avaliação do PIPMO, a mesma revelou que este programa não supriu a demanda de qualificação profissional existente, o que levou o governo a instituir uma nova lei nº 6297 de 1975, que possibilitou aos empresários deduzir em dobro o imposto de renda, os gastos com projetos de qualificação para seus empregados.

As exigências destes projetos eram que as empresas deveriam qualificar seus trabalhadores em cursos do SENAI ou SENAC, tendo que apresentar lista de frequência dos alunos para serem aprovados pelo Ministério do Trabalho. No mesmo ano, o governo também instituiu o SINE (Sistema Nacional de Emprego), com o objetivo de reduzir o desemprego.

Nas avaliações da aplicabilidade da lei nº 6297 foram detectadas várias denúncias de desvios dos recursos para outros fins, como a utilização para capital de giro ou compra de equipamentos, o que levou à extinção desta lei na década de 1990.

Para Fidalgo (1999), o discurso dos empresários referentes à qualificação profissional dos trabalhadores, nas últimas décadas, tem os seguintes destaques:

Os documentos empresariais no Brasil afirmam que até a década de oitenta foi possível a utilização de mão-de-obra com baixo nível de qualificação, os novos tempos estariam indicando a necessidade de uma forte elevação do nível de escolarização, de modo a permitir que os trabalhadores acompanhem os processos de trabalho em contínua mutação (FIDALGO, 1999, p.12).

Neste sentido, a Teoria do Capital Humano é retomada, sendo que a tese desta teoria é que o trabalhador será mais produtivo quanto mais habilidades ele tiver.

Frigotto (1989) destaca que a Teoria do Capital Humano no Brasil remonta a década de 1950. No entanto, verifica-se que esta teoria encontra-se presente no ideário neoliberal, quando a educação é vinculada ao desenvolvimento econômico e a distribuição de renda, o que a caracteriza como uma teoria do desenvolvimento, em que o capital humano é formado através dos investimentos vinculados à formação deste trabalhador.

Assim, Frigotto define a característica desta teoria como circular e afirma que

[...] o raciocínio da concepção do capital humano, tanto do ponto de vista do desenvolvimento econômico como da renda individual, é que a educação, os treinamentos são criadores de capacidade de trabalho. Um investimento marginal (pelo menos até certo nível) em educação ou treinamento permite

uma produtividade marginal. Concebendo o salário ou a renda como preço do trabalho, o indivíduo, produzindo mais, conseqüentemente ganhará mais. A definição da renda, neste raciocínio, é uma decisão individual. Se passa fome, a decisão é dele (indivíduo); se fica rico, também. (FRIGOTTO, 1989, p.51).

Gentili (2002), ao discutir sobre o mesmo tema, acrescenta que

A Teoria do Capital Humano teve origem e base de sustentação numa conjuntura pelo desenvolvimento capitalista marcada pelo crescimento econômico, pelo fortalecimento dos Estados de Bem- Estar e pela confiança quanto menos teórica, na conquista do pleno emprego. (GENTILI, 2002, p. 47).

No entanto, o mesmo autor afirma que esta teoria no capitalismo contemporâneo transformou-se para pior, ao mudar a atribuição da escola para privatização da função econômica.

Em tal sentido, é importante destacar que a desintegração da promessa integradora não tem suposto a negação da contribuição econômica da escolaridade, e sim uma transformação substantiva em seu sentido. Passou-se de uma lógica da integração em função das necessidades e demandas de caráter coletivo (a economia nacional, a competitividade das empresas, a riqueza social etc.) a uma lógica econômica estritamente privada e guiada pela ênfase nas capacidades e competências que cada pessoa deve adquirir no mercado educacional para atingir uma melhor posição no mercado de trabalho. Morta definitivamente à promessa do pleno emprego restará ao indivíduo [...] definir suas próprias opções, suas próprias escolhas que permitam (ou não) conquistar uma posição mais competitiva no mercado de trabalho. A desintegração da promessa integradora deixara lugar á difusão de uma nova promessa, agora sim, de caráter estritamente privado: a promessa de empregabilidade. (GENTILI, 1998, p.81).

Esta formulação teórica apresenta sintonia com as políticas neoliberais, no contexto dos anos de 1990. As mudanças nos processos produtivos do capital auxiliam na compreensão do novo papel da escola, que é regida como uma empresa, que segue as normas do mercado.

No entanto, as empresas, nesta conjuntura histórica, permeada pelos cenários complexos e contraditórios das mudanças no mundo do trabalho, acompanham a lógica do mercado que é a competitividade.

Por sua vez, Oliveira (2005) busca evidenciar a questão fundamental do discurso dos empresários na atualidade, sendo

Importante destacar que o empresariado analisa a educação a partir de uma articulação entre economia, política e cultura, em que prevalece o primeiro aspecto como definidor e estruturador do seu discurso. O conceito – chave do discurso do empresariado é a competitividade.[...] Segundo o

empresariado, o desemprego é decorrente da falta de qualificação dos trabalhadores e não das políticas de desenvolvimento adotadas pelos governos centrais. Embora em outro momento tenha questionado alguma ação estatal referente ao modelo de desenvolvimento adotado, este grupo não deixou de expressar-lhe seu apoio político.(OLIVEIRA, 2005, p.98-99)

Esta estratégia empresarial compõe as mudanças ocorridas no Brasil nas últimas décadas, com a implantação do modelo japonês de organização e gestão do trabalho, denominado toyotismo/ohnismo, as empresas se reorganizaram, devido ao grande fluxo de trabalhadores da indústria desempregados, e a redução dos postos de trabalho formal gerou um crescimento do mercado informal que absorveu esta mão de obra pouco qualificada.

Deste modo, o setor empresarial, para atender as demandas do mercado, passou por significativas mudanças, visando se adaptar, modernizar e inserir suas empresas na nova lógica do mercado de eficiência e eficácia. Tais alterações geraram um acirramento competitivo no mercado, novas fusões e associações se configuraram em novos formatos organizacionais e várias empresas foram fechadas por não conseguirem responder à demanda do mercado, surgindo assim, empresas menores, oferecendo serviços terceirizados.

O desemprego e a sua precarização fomentaram o crescimento do trabalho informal e a terceirização. Este novo modelo de posto de trabalho leva ao trabalhador à perda de direitos conquistados anteriormente, e empresa e trabalhadores são convocados a adaptar-se a uma nova realidade de mercado.

Pochmann (2004), ao analisar a desestruturação do trabalho na década de 1990, aponta que este fator teve como referência

[...] as dinâmicas de desassalariamento e de precarização da ocupação, além de aumento do desemprego, que se mostraram cada vez mais fortes no mercado de trabalho, independentemente da conjuntura da economia nacional e mundial. É preciso notar que estas dinâmicas se articulam de diferentes maneiras com a desestruturação e reestruturação produtiva brasileira nos anos de 1990. [...] já a reestruturação da estrutura produtiva implicou em ganhos de produtividade e qualidade do trabalho, com redução de postos de trabalho. Além disso, a terceirização, que acompanhou, resultou em nova composição das ocupações, ampliando a precarização. (POCHMANN, 2004, p.75).

É neste contexto de mudança que Coriat (1994) propaga que o trabalhador deve ser polivalente, multifuncional e necessita de uma maior qualificação. Em razão deste processo de mutações e exigências do mundo do trabalho, a qualificação profissional passa a ser um componente da empregabilidade, e a necessidade dos empresários em ter uma mão-de-obra

qualificada faz com que os mesmos estabeleçam a demanda de que os trabalhadores não deveriam apenas apresentar capacidades motoras, mas sim, que tivessem habilidades internas e externas.

Entretanto, Coriat defende a polivalência do trabalhador como uma necessidade de atender o mercado de trabalho, justificando, assim, a sua qualificação. Ramos (2001) aponta outro argumento desfavorável a esta proposição, afirmando que existe um paradoxo, por que

[...] a desespecialização dos operários, em decorrência da criação dos trabalhadores multifuncionais, também significou um ataque ao saber profissional dos operários qualificados, a fim de diminuir seu poder sobre a produção e aumentar a intensidade do trabalho.

Esse processo mostra que, enquanto se visualiza uma tendência para a qualificação do trabalho, se desenvolve também intensamente um nítido processo de desqualificação dos trabalhadores, que acaba configurando um processo contraditório. (RAMOS, 2001, p.37)

Para Lucena (2005), a discussão desta temática se configura no contexto do capital produtivo, em que o capital define as ações do trabalhador, sendo que a

[...] a formação dos trabalhadores é composta por processos ideológicos e contraditórios. Ideológicos, ao omitir que em um processo de crise, os homens de negócios se tornam mais seletivos em virtude do aumento do exército de reserva. Ideológicos ao apontar que a maior formação intelectual exigida é hegemônica, quando na realidade varia de região para região do país, dependendo do potencial escolar oferecido regionalmente. Ideológicos, ao omitir que o trabalhador com maior nível de escolaridade passa a ter a sua força de trabalho sobreexplorada nas empresas. Contraditórios por proporcionar que a elevação escolar de um trabalhador corresponda ao desemprego de outro trabalhador, uma vez que as empresas não mais necessitam contratar no mercado, profissionais, pois já possuem em um processo multifuncional, elevando tanto a mais-valia absoluta como a relativa. (LUCENA, 2005, p.197).

Neste cenário, as alterações preconizadas pelas mudanças significativas nos aspectos sócio-político-econômico-cultural dos anos de 1990. No Brasil, elas redirecionam o papel das políticas públicas de qualificação profissional e, conseqüentemente, aliam-se ao ideário neoliberal que se fortalece seguindo às exigências do capital transnacional. Instala-se no país o processo de reestruturação produtiva, resultando na reorganização dos meios de produção tecnológica, de flexibilização e precarização do mercado de trabalho, com o enfraquecimento dos sindicatos, diminuição dos postos de trabalho e o aumento da informalidade.

Um novo perfil de trabalhador é solicitado pelo mercado de trabalho, em que a educação passa a ser um dos diferenciadores no processo seletivo, devido à grande reserva de mercado

de profissionais escolarizados. Este fator estabelece que a formação do trabalhador deverá ser contínua, não mais apenas a leitura e a escrita são suficientes para o mercado de trabalho, e a sua formação profissional deve seguir o padrão de eficácia, eficiência e efetividade.

É possível detectar a sobrevivência de vários elementos constitutivos que compõem a relação capital trabalho ao longo do tempo, o que nos possibilita novamente retornar aos estudos já apresentados por Marx, quando ele discute a visão do capitalista sobre o trabalhador: O capitalista visa à produção da mais-valia, assim sendo a cada período a solicitação de qualificação da mão-de-obra se configura de uma maneira específica. No entanto, o que prevalece é a visão da ideologia dominante em que o interesse do capital sobrepõe ao homem que deve permanecer alienado.

Nesse sentido, este tópico apresenta a exigência de uma nova formação do trabalhador que passou a ser uma demanda dos empresários, que solicitavam da escola um novo papel, conforme texto de Fidalgo (1999):

Segundo a CNI (Confederação Nacional da Indústria), em documento de 1998, a ação empresarial no campo da Educação deve se dar em pelo menos três níveis:

1. através da participação na formulação e gestão das políticas educacionais,
 2. mediante a organização de sistemas próprios de formação profissional (Sistema S),
 3. por meio de ações diretas das empresas nas escolas públicas.
- (FIDALGO, 1999, p.123)

Segundo o mesmo autor:

Eles pretendem, assim, implementar ações de educação e de qualificação profissional tanto no interior de suas empresas como fora delas; quer intervir no debate sobre as grandes questões nacionais, atuar junto aos governos em todos os níveis educacionais e com os demais segmentos sociais. (FIDALGO, 1999, p.123)

Desta forma, um dos grandes desafios que se apresenta na atualidade é o de repensar o desdobramento das políticas públicas de qualificação nesta nova perspectiva da formação do trabalhador, mediante as mudanças do mundo do trabalho. E, ainda, perceber como se configura a inserção dos empresários na execução de programas de políticas públicas de qualificação profissional, conforme se pode constatar na cidade de Uberlândia, na execução do PNQ pelo CENEX.

CAPÍTULO III

A POLÍTICA NACIONAL DE EMPREGO: DO PLANFOR AO PNQ

O terceiro capítulo destaca a formulação das políticas públicas de qualificação profissional implantadas pelo Ministério do Trabalho Emprego e Renda, subsidiadas pelo Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT). Será analisada a materialização destas políticas nas últimas décadas no Brasil, através das publicações de autores que pesquisam esta temática, bem como os relatórios do Ministério do Trabalho.

Para tanto, um breve relato da execução do PLANFOR será necessário, pois esta avaliação subsidiará o estudo referente ao enfoque principal do escopo desta pesquisa que é o PNQ.

3.1. Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador: PLANFOR

No final dos anos de 1990, no Brasil, o governo federal na tentativa de amenizar a gravidade dos impactos resultantes das mutações do mundo do trabalho, desenvolveu um programa de qualificação profissional denominado PLANFOR, como parte de um complexo de políticas públicas que deveriam relacionar-se com as políticas econômicas e sociais, com o objetivo de conter o grande índice de desemprego.

Antes de prosseguir este estudo, é de suma importância definir o que significa mundo do trabalho e políticas sociais. A referida expressão mundo do trabalho é utilizada na atualidade pelos pesquisadores desta temática. Segundo Fidalgo (2000)

A expressão em questão procura englobar todo o universo do trabalho, refere-se ao contexto e as relações em que o mesmo se realiza. O mundo do trabalho seria a realização e efetivação desta atividade através das suas diversas formas, incluindo todos os fenômenos articulados como a legislação do trabalho; as formas alternativas de trabalho, que ocorrem por fora das relações assalariadas, o trabalho desregulamentado, o trabalho precário; os investimentos do capital; a formação dos trabalhadores; a tecnologia presente, o nível do desemprego. (FIDALGO, 2000, p. 219)

Para discutir as Políticas de Emprego e Renda, também é importante conhecer as terminologias que compõem o vasto campo conceitual desta área. Para analisar o PLANFOR, faz-se necessário uma digressão conceitual sobre as políticas sociais, as quais são fundamentadas por uma teoria que norteia as intervenções de seus programas. Assim, referencia-se a definição de Fidalgo (2000)

As políticas sociais são reconhecidas como um conjunto de ações do Estado nas áreas de educação, saúde, previdência social, assistência, lazer, habitação, emprego, etc., podendo ser implementadas através de serviços ou acesso à renda. Para a teoria liberal moderna da cidadania, essas políticas estão voltadas para a diminuição das desigualdades sociais, tendo portanto, uma finalidade redistributiva que busca corrigir efeitos negativos produzidos pela acumulação capitalista. Nessa concepção, as políticas sociais são entendidas como concessões realizadas pelo Estado. [...] Na concepção marxista, a política social é vista como uma forma de expressar as relações de conflito entre as classes dominantes, o Estado (como interlocutor), e as classes trabalhadoras.[...] Seu objetivo é assegurar as condições necessárias para o desenvolvimento do capitalismo. (FIDALGO, 2000, p. 253)

Desta forma, as políticas sociais devem ser analisadas em seu contexto histórico e sócio-político. E em qualquer área, as políticas sociais serão norteadas pelos seus fundamentos filosóficos, ideológicos e pelo momento histórico em que foram concebidas.

Para isso, retoma-se o ano de 1995, ano que sinaliza uma nova proposta de política de educação profissional, que compõe o novo modelo econômico neoliberal do Brasil, conforme se constata nas deliberações governamentais. Neste ano, os Ministérios da Educação e do Trabalho editaram em conjunto um documento que definia a nova proposta de política de educação profissional (EP). O referido documento propunha a implantação de um Plano Nacional de Educação Profissional, com a construção de novas agências de formação profissional, os Centros Públicos de Educação Profissional e a reformulação do ensino técnico.

O documento enfatizava a importância da articulação institucional das Secretarias de Trabalho, das Comissões Estaduais e Municipais de Emprego, o setor empresarial representado pelo sistema S, sindicatos e organizações não governamentais.

No ano de 1996, o sistema educacional apresentou mudanças com a promulgação da nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB (Lei nº 9.394/96), e a reforma do ensino técnico com a aprovação do Decreto nº 2.208/97, o qual se destinava à inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho de forma precária. Assim, configurou-se o novo modelo

do sistema educacional no país, e cada ministério passou a desenvolver programas distintos relativos a esta temática.

O PLANFOR foi institucionalizado no Brasil através da política nacional de educação profissional do Ministério do Trabalho e Renda. Regido pela Lei nº 8.900 de 30 de junho de 1994, através da Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional (SEFOR) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com recursos provenientes do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), implantados através de resoluções do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT). Este programa estabelecia um novo paradigma para a educação profissional. Sobre isso, Fidalgo (1999) explica:

O paradigma da Educação Profissional que o PLANFOR se propõe instituir substituindo o termo “formação” por educação profissional e buscando inserir essa modalidade de prática educativa no que chama de agenda de modernização das relações de trabalho. [...] tem como objetivo promover a superação do modelo de formação profissional baseado no treinamento estreito para os postos de trabalho. Pretende-se, ao substituir formação por educação, ampliar os horizontes a fim de possibilitar a produção das competências exigidas pelo novo padrão de acumulação capitalista [...].(FIDALGO, 1999, p. 96 e 170)

Os objetivos do PLANFOR definidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e citado por Fidalgo (2000), eram: articular a rede Nacional de Educação profissional, estimular o aumento gradativo do atendimento aos trabalhadores e promover a renovação do conceito de educação profissional, contribuir com a redução do desemprego e subemprego da população economicamente ativa (PEA) e, assim, reduzir as desigualdades sociais e elevar a produtividade e a competitividade do setor de produção.

Os estudos do PLANFOR fornecem subsídios para essa pesquisa, os quais possibilitam inferir que o seu vasto modelo de implantação o caracterizou como um modelo de qualificação profissional, seguindo a mesma esteira das demais políticas neoliberais da década de 1990.

Nas políticas neoliberais, os serviços públicos deixaram de serem direitos sociais, para serem benefícios, atendendo à lógica do mercado, ou seja, passam a ser uma mercadoria medida pela sua eficiência, eficácia e qualidade.

A avaliação do PLANFOR foi realizada através dos dados contidos no relatório do PNQ – 2003-2007. Neste documento, a Coordenadora – Geral de Qualificação, Eunice Léa de Moraes, avalia este Plano e apresenta os recursos que foram disponibilizados pelo FAT para a

sua efetivação. Assim discriminados, os recursos no ano de 1995 foram de 28 milhões para qualificar 153 mil educandos, sendo que, para 2001, o recurso foi 493 milhões (próximo de 4 milhões de alunos). Ao mesmo tempo, a carga horária média dos cursos passou de 150 horas para 60 horas, havendo, assim, segundo a coordenadora, perda na qualidade do ensino. No ano de 2002, os recursos previstos eram de 302 milhões, devido ao contingenciamento passou para 153 milhões. Para o ano de 2003, o recurso foi de 186 milhões.

Desta forma, percebe-se que o PLANFOR foi sofrendo alterações quanto ao recurso e carga horária dos cursos, o que levou a uma avaliação do TCU e da SFC/CGU mais rigorosa, conforme se pode constatar a seguir:

Ao final dos dois quadriênios de vigência do PLANFOR - 1995-1998 e 1999-2002, tornaram-se evidente a necessidade de mudanças profundas, após intenso desgaste institucional. Um conjunto de denúncias, veiculado amplamente pela mídia levou o Tribunal de Contas União - TCU e a Secretaria Federal de Controle da Corregedoria – Geral da União - SFC/CGU a proporem mecanismos visando garantir maior controle público e operacional. Um flagrante na baixa qualidade dos cursos, em geral, e uma baixa efetividade social das ações do PLANFOR reforçaram tal desgaste e levaram o MTE, já sob novo Governo, a instituir o Plano Nacional de Qualificação – PNQ extinguindo o PLANFOR, reorientando as diretrizes da Política Pública de Qualificação. (MTE/SPPE, 2003, p.19).

O PLANFOR também foi avaliado pelos pesquisadores da temática educação/trabalho. Dentre eles, destaca-se a avaliação de Frigotto (2002), que critica o discurso oficial contido nestes mecanismos de qualificação, em que as categorias “competência” e “empregabilidade” são apresentadas como soluções para a questão do desemprego.

[...] as noções de empregabilidade é, na versão do Ministério da Educação e do Ministério do Trabalho, laboralidade ou trabalhabilidade, quando confrontadas com a realidade não apenas evidenciam seu caráter mistificador [...], revelam também um elevado grau de cinismo [...], e que pretende convencer os excluídos de que eles são os culpados por sua exclusão. (FRIGOTTO, 2002, p. 72).

Assim, o PLANFOR, em seus dispositivos, transferia para o trabalhador a responsabilidade por empregar-se, apresentando o problema como individual e não resultado de uma conjuntura de reestruturação produtiva, de mudanças no mundo do trabalho e reconfiguração do Estado.

Para Souza (2006), o PLANFOR também apresentou uma nova postura do sindicalismo frente às demandas do mercado de trabalho.

A engenharia inaugurada pelo PLANFOR instaura um dos mecanismos mais eficientes de mediação do conflito de classe da burguesia. Em nenhum outro tem ocorrido tanta eficácia na conquista do consenso em torno da concepção burguesa de produção e reprodução social da vida material. Por meio do PLANFOR, a burguesia conseguiu conquistar o consentimento ativo dos trabalhadores em torno de suas políticas públicas de trabalho e renda. Assim, o projeto educativo do empresariado tem se tornado cada vez mais hegemônico, em detrimento do projeto de unificação entre educação e trabalho historicamente construído na luta dos trabalhadores contra o capital. (SOUZA, 2006, p. 487).

Na avaliação do autor, o PLANFOR estabeleceu um mecanismo no qual os conflitos dos trabalhadores foram amenizados.

Ao analisar a conjuntura social do país no final de 2002, ano de extinção do PLANFOR, os estudos recentes apontam que o Brasil passou por um processo de precarização das relações de trabalho, conforme os dados apresentados por Pochmann (2005, p.115), quando analisou e descreveu sobre a realidade brasileira quanto ao mercado de trabalho decente⁷ e o índice de desemprego, concluem que existia um contingente de 22 milhões de trabalhadores entre desempregados e subocupados no ano de 2002.

Os dados das pesquisas de Pochmann (2005), segundo dados de 2002 do (PNAD/IBGE), apontaram para um *déficit* de trabalho decente de 27,8% do PEA, sendo que os casos extremos se encontravam nos estados do Nordeste com destaque para Maranhão: 48,6% e Piauí com 53,3%. Os estados que apresentaram um índice mais baixo foram o Rio de Janeiro: 18,1%, Distrito Federal: 18,4% e São Paulo com 19,0%. Minas Gerais correspondia a 26,7%.

Quanto à participação do desemprego aberto⁸, o Distrito Federal ganhou destaque com 80% do desemprego ampliado total. Esta é a realidade brasileira na era neoliberal, em que o emprego e a renda não se estabelecem necessariamente da mesma forma que o crescimento econômico, ou seja, a empregabilidade não acompanha a economia, pois os ganhos econômicos de uma empresa podem ser positivos mesmo em um contexto acirrado de desemprego. Os estudos de Pochmann (2005) confirmam este quadro, ao destacar que:

⁷ Trabalho decente, segundo Pochmann (2005, p.102), são as várias formas de ocupação e sub-ocupação que se encontram em um padrão mínimo e aceitável.

⁸ Para o IBGE, o desemprego aberto corresponde as pessoas que no período de referência estavam disponíveis para trabalhar e realmente procuraram trabalho, assim são consideradas desempregadas.

Na região Sudeste, encontram-se 33,8% do *déficit* de trabalho decente do país, totalizando um universo de 7.479.568 pessoas entre desempregadas e subocupadas.

Destaque-se o fato de os estados de São Paulo e Minas Gerais responderem pelo maior número de trabalhadores excluídos do mercado de trabalho, ou ao menos abaixo do padrão mínimo de emprego. Em São Paulo, são 3.500.559 pessoas em trabalho decente (15,8% do total do país), enquanto em Minas Gerais são 2.274.775 pessoas (10,3% do total). (POCHMANN, 2005, p.103).

Cabe destacar que os dados de São Paulo e Minas Gerais, neste período, colaboraram com o alto índice de precarização das relações de trabalho, pois 3/4 do *déficit* do trabalho decente no país estava concentrado nas regiões Nordeste e Sudeste, sendo que a região Nordeste respondia por 41,4% (9.153.971 pessoas) do *déficit* de trabalho decente do país, destacando-se os estados da Bahia com 12,3% do total de desempregados e subempregados (2.724.671 pessoas), o Ceará, com 1.411.860 pessoas (6,4%), e Pernambuco, também com 6,4% (1.408.099 pessoas).

Ainda, de acordo com os estudos de Pochmann (2005), os dados permitem visualizar o *déficit* de trabalho decente no Brasil, valor que alcançou 27,8%, sendo que 10% referem-se aos desempregados abertos, 7,2% aos não-remunerados, 7,8% aos subocupados, que executam uma jornada de trabalho inferior a 14 horas semanais (estes dois últimos grupos são considerados apenas os assalariados sem carteira, os autônomos e os empregados domésticos sem carteira).

Assim, o Brasil teria um contingente de 22 milhões de trabalhadores entre desempregados e subocupados, deste total, cerca de 65%, ou seja, mais de 14 milhões de pessoas não são consideradas pelos dados oficiais, o que se justifica pela multiplicidade de formas de precarização nas condições e relações de trabalho.

Em Minas Gerais, os estudos referentes à questão do desemprego, especificamente no ano de 2002 a realidade apresentada através dos dados estatísticos do PNAD/IBGE 2002, revelaram que o desemprego ampliado atingia cerca de 25% do PEA, sendo este um problema significativo naquele período.

No ano de 2005, período de análise da execução do PNQ, segundo relatório da UNITRABALHO, a região que recebeu o maior número de ações do referido programa, (48 ações), foi a Região Metropolitana de Belo Horizonte. Para tanto, se faz necessário um olhar sobre aquela realidade, no que se refere à questão do desemprego:

A taxa de desemprego na Região Metropolitana de Belo Horizonte cresceu em 0,3%, o número de desempregados da População Economicamente Ativa (PEA) foi estimado em 381 mil pessoas, 10 mil a mais em relação ao mês anterior. Houve um acréscimo de 9 mil ocupações entre os autônomos (DIEESE/SEADE/SINE. MG, 2005)

Estes dados retratam que, em Minas Gerais, também se vivencia as mutações do mundo do trabalho e as precarizações das relações trabalhistas, no contexto da realidade brasileira de *déficit* de trabalho decente.

Cabe destacar que, no ano de 2006, segundo o relatório do PNAD/IBGE 2006, a Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH) apresentou uma mudança significativa quanto à questão do mercado de trabalho, em que a taxa de desemprego anual média em 2005 era de 16,7%, caiu para 13,8% da População Economicamente Ativa (PEA) em 2006. Calculada em 2,476 milhões de pessoas, a PEA apresentou um crescimento de 3,6% na comparação com 2005. A diminuição de 57 mil pessoas no número de desempregados, segundo o relatório, decorreu da geração de 142 mil novas vagas, o que contabilizou a absorção de 85 mil pessoas no mercado de trabalho.

O Balanço Anual da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) foi desenvolvido pela Fundação João Pinheiro (FJP), em parceria entre a Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social (Sedese), Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (Seade) e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (Dieese).

Nos estudos realizados pelos pesquisadores Plínio de Campos Souza, da FJP, e Carlindo Rodrigues, do Dieese, no ano de 2006, os mesmos informam que, entre as seis regiões metropolitanas pesquisadas, a RMBH é a que tem registrado menores taxas de desemprego desde maio de 2006. O índice caiu de 15,1%, em maio de 2006 para 11,6% em dezembro.

No entanto, cabe destacar que se detecta uma heterogeneidade nas regiões que compõem o Estado de Minas Gerais, sendo que parte deste descompasso de desenvolvimento esta na estagnação econômica de que padece certas regiões mineiras, como o Norte de Minas.

A questão do desemprego está presente em todo o país, mas, segundo os dados do PNAD/IBGE 2006, a região de RMBH apresenta uma realidade distinta das demais Mesorregiões⁹ que compõem o Estado de Minas Gerais.

⁹ Mesorregiões: Campo das Vertentes, Central Mineira, Jequitinhonha, Metropolitana de Belo Horizonte, Noroeste de Minas, Norte de Minas, Oeste de Minas, Sul e Sudoeste de Minas, Triângulo

Mineiro e Alto Paranaíba, Vale do Mucuri, Vale do Rio Doce, Zona da Mata. O Estado de Minas Gerais é dividido geograficamente em sessenta e seis microrregiões. IBGE:2006

Os dados apresentados sobre o mercado de trabalho e o esboço sobre o PLANFOR subsidiaram as próximas discussões referentes a PNQ, objeto de investigação desta pesquisa.

3.2. Plano Nacional de Qualificação: PNQ

Em diversos países industrializados, está em curso uma rearticulação das esferas de socialização e de formação do trabalhador, sendo que, em cada país, isso ocorre de forma diferenciada. As metamorfoses do mundo do trabalho colocam novos desafios para a formação do trabalhador na busca da empregabilidade. A este respeito, Fidalgo (1999) discute as formas de capacitação

Como as demandas de reprodução da força de trabalho são diferentes, a nova gestão capitalista da capacitação para o trabalho também se especifica segundo níveis diferenciados. A cada um dos segmentos do mercado de trabalho correspondem concepções e propostas de formação de competências e, por conseguinte, de meios que assegurem a chamada empregabilidade. (FIDALGO, 1999, p. 22).

No Brasil, este mecanismo de qualificação do trabalhador sofreu alterações no ano de 2003, em decorrência de uma avaliação do PLANFOR, citada na seção anterior.

Segundo o mesmo documento do Ministério do Trabalho (2003), que extinguiu o PLANFOR e instituiu o PNQ, o diretor do Departamento de Qualificação da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego –SPPE, Antonio Almerico Biondi Lima, fez uma avaliação do PLANFOR e estabeleceu novas diretrizes para o PNQ. Ele explica que

Muitas pessoas, ao ouvir falar de qualificação profissional com recursos federais, lembram do PLANFOR. Apesar de certos avanços, este plano se esgotou em diversas dimensões, fazendo com que fossem necessárias profundas mudanças para que a política pública de qualificação saísse da situação em que se encontrava. Torna-se importante, para compreender o novo Plano Nacional de Qualificação – PNQ, saber as mudanças que ele traz e que o diferencia significativamente de seu antecessor. (Brasil MTE, SSPE, 2003, p. 10).

Desta forma, foi constituído o novo modelo de qualificação profissional, o PNQ, ordenado pela resolução do CODEFAT nº 333/2003 de 17 de julho de 2003. Este modelo tem

como fundamentos seis dimensões principais: política, ética, conceitual, institucional, pedagógica e operacional.

3.2.1 Pressupostos básicos do Plano Nacional de Qualificação – PNQ

O PNQ foi instituído conforme consta da resolução do CODEFAT nº 333/2003, estabelecendo, desta forma, um mecanismo de política social na busca da qualificação do trabalhador. Assim, esta resolução estabelece as normativas de execução do PNQ, conforme preconiza em seu

Art. 1º Instituir o Plano Nacional de Qualificação-PNQ no âmbito do Programa do Seguro-Desemprego, para a execução de ações de qualificação social e profissional (QSP), cujas transferências de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, serão efetuadas pelo Departamento de Qualificação da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (DEQ/SPPE/MTE), com base em convênios plurianuais e outros instrumentos firmados nos termos da legislação vigente, obedecendo ao disposto nesta Resolução e a orientações emanadas deste Conselho. (Brasil MTE, 2003, p.64-67).

A política de qualificação profissional PNQ expressa no Art. 2º da Resolução do CODEFAT nº 333/2003, assim preconiza que

O PNQ deve contribuir para promover a integração das políticas e para articulação das ações de qualificação social e profissional do Brasil, e em conjunto com outras políticas e ações vinculadas ao emprego, ao trabalho, à renda e à educação, deve promover gradativamente a universalização do direito dos trabalhadores à qualificação. (MTE, 2003, p. 26).

Segundo o disposto no Plano Nacional de Qualificação (PNQ 2003-2007 do MTE, SPPE, 2003, p.26), os objetivos do PNQ visam: coordenar o desenvolvimento de ações de qualificação do trabalhador, com ênfase na efetividade social, qualidade pedagógica, eficácia, territorialidade e empoderamento, articular com as ações de integração de emprego e renda, certificação e orientação profissional, aumentar a probabilidade de obtenção de emprego e trabalho decente e da participação em processos de geração de oportunidades de trabalho e de renda, reduzir os níveis de desemprego e subemprego, assegurar a qualidade pedagógica das atividades de qualificação.

O PNQ estabelece que, no mínimo, 75% de ações formativas denominadas cursos, não poderão ter carga horária inferior a 40 horas e até 25% de ações formativas denominadas seminários, oficinas, laboratórios e outras modalidades, cuja duração não poderá ser inferior a 16 horas. Assim, as ações formativas deverão ter uma média de 200 horas.

Quanto à operacionalização, esta deverá acontecer de forma descentralizada, através dos estados e também dos municípios, sendo estes avaliados e controlados, com objetivo de garantir a efetividade social, qualidade pedagógica, eficiência, eficácia das ações, transparência e lisura na aplicação dos recursos.

Os estados, municípios e as entidades executoras do PNQ terão que disponibilizar no Sistema Integrado de Gestão das Ações de Emprego – SIGAE uma planilha detalhada de custos, contendo a composição de todos os custos unitários e o cronograma de execução das ações, 10 dias antes da execução.

E, por último, os dois mecanismos distintos e complementares para o acesso aos recursos: os Planos Territoriais de Qualificação (PlanTeQs) e os Projetos Especiais de Qualificação (ProEsQs). Os Planos Territoriais de Qualificação serão os de gestão compartilhada entre as Comissões, Conselhos Estaduais de Trabalho/Emprego e as Secretarias Estaduais de Trabalho e nos municípios, entre as comissões e os conselhos municipais de Trabalho ou consórcios de municípios.

A Política Nacional de Qualificação deverá ser operacionalizada de forma articulada em todo o país, sendo as suas diretrizes e procedimentos institucionais comuns, sendo a mesma descentralizada através de dois mecanismos que se complementam: os Projetos Especiais de Qualificação – ProEsQs, e os Planos Territoriais de Qualificação – PlanTeQs .

Os Planos Especiais de Qualificação serão realizados através de convênios com entidades sem fins lucrativos (centrais sindicais, Sistema S, Confederações Patronais e ONG's) por meio de gestão compartilhada.

O PlanTeQ contempla projetos e ações de QSP, o plano de caráter mesoregional, microrregional ou municipal, o Plano deve estar voltado exclusivamente para a Qualificação Social e Profissional- QSP, vinculado ao desenvolvimento do território. É um instrumento para articular a oferta e a demanda de QSP em cada estado, deverá ser realizado com o recurso financeiro do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT. A Resolução do CODEFAT, nº 333/2003, estabelece os objetivos dos Planos Territoriais de Qualificação quais são:

- orientar-se para os públicos considerados prioritários pelo PNQ;
- estabelecer nexos claros e viáveis com as Políticas Públicas de emprego, de educação (elevação de escolaridade) e de desenvolvimento regional/estadual/local;
- incluir necessariamente ações de orientação e encaminhamento ao mercado de trabalho ou a outras formas de vínculos de trabalho e geração de renda;
- reconhecer e valorizar os saberes e capacidades adquiridas, construídas pelos trabalhadores no trabalho e outras experiências de vida;

- basear-se em instituições reconhecida e eticamente idôneas, habilitadas tecnicamente e identificadas com os objetivos estratégicos da política pública de qualificação social e profissional;
- indicar, de maneira explícita e fundamentada, os canais, metodologias e instrumentos que garantirão uma gestão participativa;
- apresentar metas/produtos alinhados qualitativa e quantitativamente com os objetivos do PNQ. (MTE, 2003, p. 38)

A descrição do PNQ, preconizado pela Resolução do CODEFAT nº 333/2003, é pertinente, pois possibilita a identificação de que, em sua formulação, embora seja apresentada como uma nova política de qualificação profissional, mantém o mesmo escopo das estratégias de implementação do PLANFOR. Conforme se constata em suas diretrizes, dentre elas a que corresponde à descentralização, deve-se estabelecer que as ações de qualificação profissional se integrem. Para isso, será necessário firmar convênio com as entidades conforme preconiza em seu Art. 2º do § 2º inciso VI

VI – centrais sindicais, confederações empresariais e outras entidades representativas de setores sociais organizados, através de seus órgãos específicos de qualificação social ou profissional: escolas, institutos, fundações ou outros. (MTE, 2003, p. 65).

A realidade brasileira ainda apresenta um contexto sócio-econômico em que a problemática da precarização das relações de trabalho está presente, além de manter o regime neoliberal, o qual enfatiza a implementação de parcerias entre a esfera pública e a privada.

Outra diretriz do PNQ, que tem correspondência no PLANFOR, e no seu Art. 2º do inciso II no qual é associado à qualificação como possibilidade de empregabilidade e redução do desemprego,

II – aumento da probabilidade de obtenção de emprego e trabalho decente e da participação em processos de geração de oportunidades de trabalho e de renda, reduzindo os níveis de desemprego e subemprego. (MTE, 2003, p. 65).

Desta forma, a qualificação profissional é associada à empregabilidade, sendo este o discurso encontrado no PNQ. Vale ressaltar que a referida associação de qualificação profissional e empregabilidade é questionada por Frigotto (2002) e Gentili (2001). Ambos discutem o referido discurso, sendo que este é apresentado como:

Um incremento no capital humano individual que aumenta as condições de sua empregabilidade, o que não significa, necessariamente, que, por

aumentar suas condições de empregabilidade, todo indivíduo terá seu lugar no mercado. Simplesmente, porque no mercado não há lugar para todos.(GENTILI, 2001, p. 54).

Nesse sentido, esses autores e vários outros apresentam a mesma questão de que a qualificação, o aumento de escolaridade não significa garantia de emprego, haja vista o aumento do índice de desempregados escolarizados no país. É sobre este aspecto que se estabelece a discussão da implantação das políticas públicas na contemporaneidade.

A seguir, discute-se o relatório avaliativo da equipe da UNITRABALHO, que sintetiza as principais informações sobre a execução do PLANTEQ no ano de 2004 e o relatório gerencial final da SEDESE referente ao PNQ/PLANTEQ- MG/2005 e a pesquisa empírica em uma entidade executora na cidade de Uberlândia-MG no ano de 2005.

CAPÍTULO IV

UM OLHAR SOBRE O PLANTEQ/PNQ NO MUNICÍPIO DE UBERLÂNDIA - MG

Neste capítulo, procedeu-se à análise e à problematização dos dados coletados, para cruzá-los com os relatórios: da UNITRABALHO PlanTeQ/2004, Relatório Gerencial Final de Acompanhamento das Ações do PNQ/PlanTeQ-MG /2005 apresentado pela SEDESE, e os dados empíricos obtidos na cidade de Uberlândia – MG, PlanTeQ-MG /CENEX 2005. O cruzamento dos dados tem como referência os procedimentos metodológicos utilizados pela UNITRABALHO em sua avaliação do PlanTeQ/2004, conforme o roteiro definido pela Coordenação Nacional da referida fundação, que foram assim descritos e classificados:

- Processos político-institucionais: Efetivação do PNQ em Minas Gerais.
- Caracterização dos principais atores sociais envolvidos nas ações de qualificação: PlanTeQ/MG-2004 e PlanTeQ/MG 2005 - CENEX
- Política das Executoras: PlanTeQ/MG-2004 e PlanTeQ/MG -2005 – CENEX.
- Qualidade pedagógica das ações de qualificação, no PlanTeQ/MG-2004 e PlanTeQ/MG -2005-CENEX, e as diretrizes do PNQ.

A seguir, apresentamos um breve relato sobre o PlanTeQ/PNQ-MG e os dados do mercado de trabalho fornecidos pelo PNAD/IBGE no período de 2002 a 2005, na realidade brasileira.

4.1 O PLANTEQ/PNQ em Minas Gerais e o mercado de trabalho nas últimas décadas

Os dados referentes à operacionalização do PlanTeQ já foi apresentado no capítulo anterior, mas cabe, ainda, ressaltar que suas finalidades correspondem a um dos instrumentos de implementação do Plano Nacional de Qualificação – PNQ, do Ministério do Trabalho e Emprego, cujo principal objetivo é qualificar trabalhadores, visando sobretudo, à sua formação integral e à inclusão social.

A premissa da empregabilidade do Ministério do Trabalho é um dos eixos fundamentais das ações públicas no campo do trabalho e da geração de renda, estruturado desde a implantação do PLANFOR até os dias atuais, com o PNQ.

Para a análise desta premissa, referente ao aumento da empregabilidade e a redução do desemprego nas últimas décadas, tem-se como referência os dados da pesquisa nacional de domicílios do IBGE.

No período de 2002 a 2005, segundo os dados PNAD/IBGE/2005, ocorreram poucas alterações no mercado de trabalho brasileiro. A taxa de participação aumentou de 61% para 63%; a taxa de desemprego se manteve praticamente constante de 9,3 para 9,5; a taxa de ocupação passou de 55,4 para 46,6%; a relação entre os não ocupados e os ocupados diminuiu ligeiramente de 1,2 para 1,1; e na participação da renda do trabalho na renda domiciliar, houve uma pequena queda de 75,1 para 73,5.

Segundo os dados do IPEA/2006, em 2004, o número de trabalhadores sem carteira de trabalho assinada correspondia a aproximadamente 43% do total de empregados assalariados, sendo que esse percentual era de 47% nas áreas metropolitanas.

Os dados apresentados sinalizam que a questão do desemprego se manteve nos tempos recentes, e que o índice de trabalhadores na informalidade também é relevante. Além disso, as mudanças nas relações de trabalho no contexto da reestruturação produtiva, têm ocasionado demandas significativas quanto à inserção do trabalhador no mercado de trabalho. Um novo quadro se configura quanto ao emprego: formal e o informal, o que estabelece, desta forma, um novo perfil de trabalhadores.

É neste contexto que as políticas públicas de qualificação profissional são apresentadas, dentre elas o PNQ. A sua operacionalização em cada Estado é atribuída a um órgão encarregado da gestão e do planejamento das ações de qualificação profissional do referido município. Em Minas Gerais, o órgão responsável pela execução do PlanTeQ-PNQ é a SEDESE.

No entanto, para discutir sobre a execução do PNQ em Minas Gerais, cabe apresentar um esboço do estado, bem como a sua localização geográfica e demais características.

Na Figura 4.1 – é apresentado o mapa do Brasil e suas regiões.



Figura 4.1 - Mapa do Brasil. Fonte : IBGE 2007

O estado de Minas Gerais é o estado de maior extensão da região Sudeste. Minas possui uma área total de 586.552,4 km², que corresponde a 7% do território nacional, aproximadamente. Da área total, 5.030 km² são constituídos de lagos e rios. Encontra-se em uma região centralizada geograficamente, limita-se com os estados de São Paulo, Rio de

Janeiro, Espírito Santo, Bahia, Goiás, Mato Grosso do Sul e com o Distrito Federal. Esses limites perfazem 4.727 km de extensão da linha divisória do Estado, dos quais 1.300 km somente com São Paulo.

Com 18 milhões de habitantes, aproximadamente, Minas Gerais é o estado brasileiro que tem o maior número de municípios: são 853 agrupados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE em doze mesorregiões geográficas que se subdividem em microrregiões. Conforme pode se constatar no mapa a seguir:

As doze mesorregiões geográficas de Minas Gerais são apresentadas na Fig. 4.2.

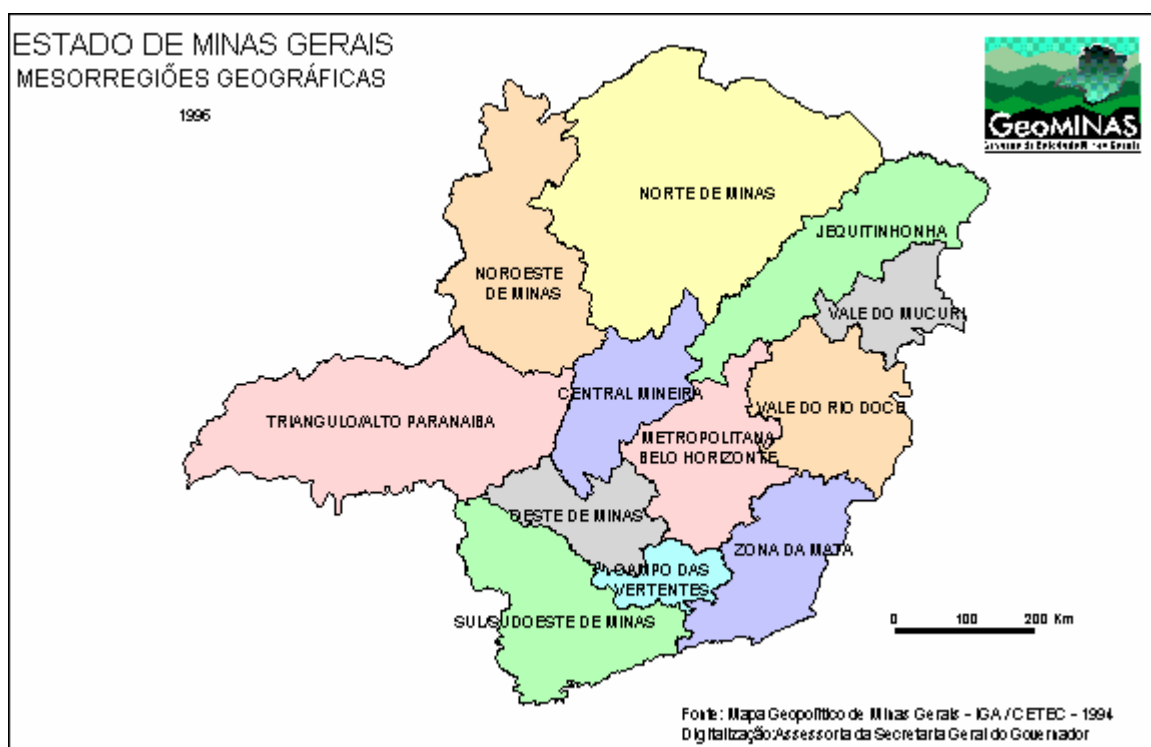


Figura 4.2 - Mapa Geopolítico de Minas Gerais. Fonte : IGA/CETEC-1994

O esboço citado acima, referente ao Estado de Minas Gerais, subsidiou as discussões para contextualizar e analisar a elaboração e a execução do PLANTEQ-MG /2005 neste estado.

4.1.1 A elaboração do PLANTEQ-MG 2005: SEDESE - BH

Para o exercício de 2005, o valor destinado às ações de qualificação social e profissional foi da ordem de R\$ 4.812.175,00 (quatro milhões, oitocentos e doze mil, cento e setenta e cinco reais), para uma meta de 9.360 trabalhadores.

No âmbito do Programa do *Primeiro Emprego*, concebeu-se o Projeto de Competências Básicas para o Trabalho, visando facilitar a inserção do candidato à primeira oportunidade no mercado de trabalho. Além disso, estão sendo implementados os Centros Públicos de Promoção do Trabalho, concebido como espaços de referência para o trabalhador e destinado ao desenvolvimento integrado de todas as ações das políticas públicas de trabalho, emprego e renda.

Em atendimento ao Edital nº 183 (cento e oitenta e três) da SEDESE, segundo Ernani Francisco de Assis Pinto, Diretor de Qualificação Profissional, as entidades apresentaram documentação e propostas que totalizaram R\$ 65.931.409,51 (sessenta e cinco milhões, novecentos e trinta e um mil, quatrocentos e nove reais e cinqüenta e um centavos). 101 (cento e uma) entidades executoras foram consideradas juridicamente habilitadas. Das 82 (oitenta e duas) inabilitadas, 40 (quarenta) entidades executoras apresentaram recurso, sendo que 12 (doze) foram deferidos, totalizando, pois, 113 (cento e treze) entidades executoras passíveis de contratação.

4.1.1.1 Contratação das Executoras

O processo de seleção das executoras, cujas propostas foram aprovadas, permitiu a contratação de 69 entidades executoras, sendo que, posteriormente, foram cancelados 3 contratos. Foram investidos R\$ 7.672.780,59 (Sete milhões, seiscentos e setenta e dois mil, setecentos e oitenta reais e cinqüenta e nove centavos) sendo R\$ 4.508.580,59 (Quatro milhões, quinhentos e oito mil, quinhentos e oitenta reais e cinqüenta e nove centavos), de recursos do FAT, e R\$ 1.924.870,00 (Hum milhão, novecentos e vinte e quatro mil, oitocentos e setenta reais) do orçamento do Estado, na capacitação de 18.142 trabalhadores, e 279 educandos foram objeto de registro à parte totalizando R\$ 1.239.330,00 (Hum milhão, duzentos e trinta e nove mil trezentos e trinta reais) de recursos aplicados pelo Governo de Minas Gerais.

Segundo relatório da SEDESE de Belo Horizonte, o resultado de superação da meta física em 93,82%, com utilização de 100,00% do recurso financeiro do FAT e com carga horária média de 135,17 horas, pode ser atribuído aos seguintes motivos:

- A demanda atendida refletiu a necessidade de cursos com carga horária inferior à média de 200 horas. O parâmetro mínimo de 40 horas foi rigorosamente observado;
- O período de execução das ações de qualificação social e profissional relativos à 2ª parcela (liberada em 12/12/2005) coincidiu com o período de festas de final de ano e de férias, inviabilizando a participação de entidades executoras, de parcela significativa de docentes, bem como de educandos que não se dispuseram a fazer cursos no mencionado período;
- O Público Prioritário, em sua maioria absoluta de desempregados, ao mesmo tempo em que procura se qualificar, também está em busca de trabalho e, tão logo consiga empregar-se, mesmo que temporariamente, abandona os cursos, dificultando, assim, a execução de carga horária muito extensa.

4.1.1.2 Supervisão

O trabalho de supervisão das ações do PNQ/PlanTeQ-MG 2005 foi coordenado pela equipe da Diretoria de Qualificação Profissional e contou com participação das Diretorias Regionais da SEDESE, das Comissões Municipais de Emprego, dos Postos do SINE, das Prefeituras Municipais, da Delegacia Regional do Trabalho e da Auditoria Setorial da SEDESE.

Importa destacar também, que foi realizado treinamento com o objetivo de orientar as Diretorias Regionais e Postos do SINE a procederem ao acompanhamento e monitoramento das ações do PlanTeQ-MG 2005, através da utilização de instrumentos de supervisão, sendo que as informações necessárias para programação das visitas *in loco*, foram fornecidas pela equipe da SEDESE a partir da programação das turmas pelas entidades executoras junto ao SIGAE.

Foram realizadas *in loco e* sem aviso prévio, 545 supervisões, gerando 46 ocorrências, envolvendo 19 executoras. Das 66 entidades executoras, 9 foram multadas num total de 37 turmas, por descumprimento de cláusulas contratuais.

Tipos de ocorrências registradas:

- Ausência da lista de presença em sala de aula;
- ausência da lista de entrega de vales - transporte em sala de aula;
- não fornecimento de vales-transporte aos educandos;

- não cumprimento da carga horária contratada;
- ausência de cartazes de identificação das ações;
- não fornecimento de lanche por parte da executora;
- divergência nos horários, períodos e endereços dos cursos.

Na análise das ações do PNQ/PlanTeQ-MG 2005, fica evidente que as dificuldades encontradas na execução deste plano, foram diversificadas. Dentre elas, destacamos: a demanda de cursos, com carga horária inferior à média de 200 h (cursos rápidos), o período de execução dos cursos não correspondeu à necessidade do público prioritário, os desempregados, pois os cursos foram ofertados nos meses de dezembro e janeiro, época de grande demanda do mercado para os trabalhos temporários, o que ocasionou a evasão dos alunos. Outros fatores foram decorrentes de questões administrativas, citadas no tópico anterior. Este fator ocasionou a punição de 9 entidades executoras, com um total de 37 turmas.

Destaca-se ainda, a relevante dotação orçamentária destinada para a execução do PNQ, no ano de 2005, que totalizou R\$ 1.239.330,00 (Hum milhão, duzentos e trinta e nove mil trezentos e trinta reais). No entanto, fica evidente que vários entraves são encontrados para a sua efetivação, não é suficiente apenas o aumento do repasse de verbas, ou as mudanças das diretrizes, pois elas não bastam por si mesmas. Deve haver uma melhor estruturação, desde seu planejamento até o seu processo de execução.

Cabe lembrar que o PLANFOR e o PNQ são as principais políticas públicas de qualificação profissional implantada pelo governo federal desde o final dos anos de 1990.

Quanto à SEDESE, esta secretaria é o órgão responsável por acompanhar e articular as ações de políticas públicas com as instâncias deliberativas e consultivas dos diferentes níveis de governos, viabilizar e acompanhar os recursos orçamentários e financeiros para o desenvolvimento das ações no âmbito de sua competência, também se constitui pela Superintendência de Trabalho e Renda.

A Superintendência de Trabalho e Renda tem por finalidade formular, coordenar e subsidiar a definição de políticas públicas que favoreçam o acesso, a manutenção do emprego, o incremento de renda, o desenvolvimento profissional e promovam ações de melhoria das condições de segurança e saúde no mundo do trabalho, competindo-lhe, entre outras coisas:

Formular e viabilizar as políticas públicas que promovam o trabalho, o emprego e a geração de renda, aprimorando as relações no mundo do trabalho

em articulação com as demais ao cumprimento dos objetivos da Superintendência. (PNQ 2003-2007, p. 39).

O setor encarregado de tomar as iniciativas de elaboração e monitoramento do Plano Estadual de Qualificação Profissional - PNQ é o Departamento de Qualificação Profissional - DPQ.

A SEDESE também é o órgão responsável em analisar os relatórios apresentados pelas entidades executoras, mensurar os resultados, e elaborar o Plano do próximo ano. Quanto à sua análise dos cursos de qualificação profissional realizados pelo PlanTeQ no ano de 2005, ela assim os descreve: 5000 alunos foram capacitados para o primeiro emprego. A tabela apresentada a seguir, mostra os números de inscritos, as vagas, os encaminhamentos e os colocados no mercado formal.

Tabela 4.1 - Intermediação de mão de obra /mercado de trabalho formal

Ano	Inscritos	Vagas	Encaminhamentos	Colocados
2001	287.038	49.725	125.294	24.250
2002	329.010	63.626	145.335	42.747
2003	338.711	60.457	145.913	43.642
2004	317.600	65.561	168.934	41.430
2005	297.168	72.590	186.279	45.021

Fonte: SINE/MG.2005

Percebe-se pela tabela acima que, na Intermediação de mão-de-obra realizada pelos postos de atendimento do SINE/MG destacou-se, em 2005, o volume de vagas captadas que representou um aumento de 9,7%, se comparado ao desempenho registrado em 2004, e o volume de colocados que registrou um aumento de 8,7 %, se comparado ao mesmo período.

A intermediação de mão-de-obra também é analisada pelos pesquisadores do IPEA (2006)

No que tange às atividades de intermediação de mão-de-obra, que agora fazem parte do Programa Integração das Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda, dois indicadores são suficientes para demonstrar a distância entre a efetividade e a eficácia do programa no contexto atual: *a)* a taxa de aderência, que mede o percentual de colocações no mercado de trabalho pelas vagas oferecidas; e *b)* a taxa de admissão, que mede o percentual de colocações via Sine ante o total de admitidos pela economia segundo o Caged. No primeiro caso, tem-se uma taxa situada no patamar dos 47% entre 1995 e 2005, mas concomitantemente, uma taxa de admissão ainda muito baixa, não superior a 9% em nenhum ano da série estudada. (IPEA, 2006, p.430).

A referida análise do IPEA destaca a distância dos indicadores que mensuram os dados das colocações dos trabalhadores no mercado laboral e a Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda. No entanto, cabe destacar que, o PLANFOR e o PNQ são as principais políticas públicas de qualificação profissional implantada pelo governo federal desde o final dos anos de 1990.

Para realizar a investigação desta pesquisa, a SEDESE de Uberlândia subsidiou as informações quanto ao desenvolvimento das ações do PNQ no município e as entidades executoras. No ano de 2005, as entidades executoras foram o CENEX e o SEST/SENAT.

Cabe também uma breve incursão sobre o município de Uberlândia, pois, se justifica neste estudo introduzir a sua caracterização para entender o como se processa a qualificação profissional do PNQ, em uma entidade executora, e assim, contextualizá-lo na pesquisa.

4.2 Caracterização do Município de Uberlândia

Uberlândia localiza-se na Região nordeste do Triângulo Mineiro do Estado de Minas Gerais, da Região Sudeste do Brasil e se constitui de uma área de mais de 4000 Km². Conta com uma população estimada em 600 mil habitantes. (Dados IBGE/2005). Na Figura 4.3 é apresentada a localização do município de Uberlândia no estado de Minas Gerais.

Vale ressaltar que este município compõe as cidades com mais de 500.000 habitantes do Estado que são: Belo Horizonte, Uberlândia, Contagem e Juiz de Fora.

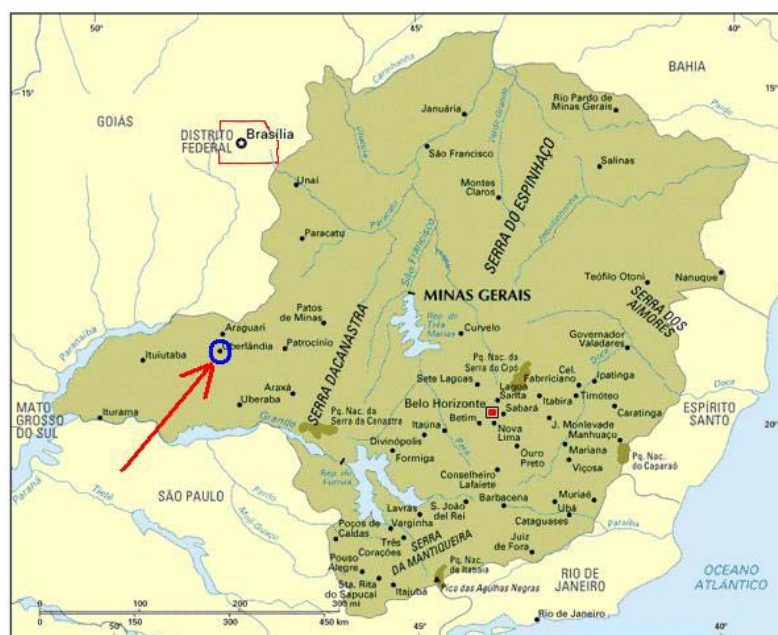


Figura 4.3 - Mapa de Minas Gerais – Localização de Uberlândia (Fonte: Governo do Estado de Minas Gerais – Secretaria de Desenvolvimento Econômico – Mapas - Acesso em 27/03/2006.)

Conforme mencionado anteriormente, Uberlândia é um município brasileiro do estado de Minas Gerais, sendo a maior cidade do interior mineiro, e a segunda do interior do Brasil, atrás apenas de Campinas, tem mais de 615 mil habitantes (IBGE 2007) .

Em 31 de agosto de 1888, o município foi constituído e, em 1929, passaram a denominá-lo de Uberlândia que, em Tupi Guarani significa *Terra Fértil*. A seguir, as tabelas 4.2 e 4.3 destacam a extensão e os Distritos que compõem o município.

Tabela 4.2 - Distritos do Município

Distritos	Distância em Km
Uberlândia	Distrito sede
Cruzeiro dos Peixotos	24,00
Martinésia	32,00
Miraporanga	50,00
Tapuirama	38,00

Fonte: B.D.I Município de Uberlândia SMPDU/2005

Tabela 4.3 - Extensão e área do Município

Área	Km ²
Urbana	219,00
Rural	3.896,09
Total	4.115,09

Fonte: B.D.I Município de Uberlândia SMPDU/2005

4.2.1 Demografia do Município

O censo demográfico do município evidencia uma elevação nas duas últimas décadas, conforme se constata nos dados da tabela 4.4.

Tabela 4.4 – Censo demográfico de Uberlândia - 1996/2004

Área	1996	2000	2001	2002	2003	2004
Urbana	431.744	488.982	505.167	521.888	539.162	556.133
Rural	7.242	12.232	12.637	13.055	13.487	13.909
Total	438.986	501.214	517.804	534.943	552.649	570.042

Fonte: B.D.I Município de Uberlândia SMPDU/2005

Uberlândia se localiza em uma rota rodo-ferroviário estratégica, o que lhe permite comunicar com as principais cidades das regiões Sudeste e Centro-Oeste, além de ser o elo entre as regiões norte e sul do país. Caracteriza-se como cidade pólo do Triângulo Mineiro devido ao seu parque industrial.

No setor de serviços, a cidade se destaca com a atividade do comércio atacadista e logística, bem como a comunicação e os centros universitários.

O incentivo fiscal do município contribuiu para o seu desenvolvimento e expansão industrial. Quanto ao PIB, em 2006 o município participou com cerca de 0,5% do PIB do país e 5,2% do PIB do Estado. A seguir, será apresentado um esboço da participação do PIB do município nos anos anteriores, o que demonstra a importância desta região para o Estado mineiro:

Tabela 4.5 – Participação de Uberlândia na Arrecadação do ICMS Estadual (R\$)

Ano	Estado	Município	Participação (%)
2003	11.026.332	757.195	6.87%
2004	12.827.756	783.422	6.10%
2005	15.128.988	908.214	6.0%

Fonte: B.D.I Município de Uberlândia SMPDU/2005

O esboço citado acima, referente a esta região, subsidiou as discussões para contextualizar a cidade de Uberlândia, na qual se coletou os dados empíricos desta pesquisa.

A análise dos dados coletados e o cruzamento dos mesmos ocorreram a partir dos estudos da SEDESE de Belo Horizonte e de Uberlândia, dos relatórios da UNITRABALHO e do CENEX de Uberlândia. Para enriquecimento da pesquisa, se faz necessário mapear as características e os mecanismos de funcionamento destas entidades.

4.3 Centro de Excelência Empresarial – CENEX de Uberlândia - MG

A investigação empírica foi realizada em uma entidade executora do PNQ, o CENEX, situado no bairro Altamira na cidade de Uberlândia –MG. O CENEX é uma escola sem fins lucrativos inaugurada em 2002, e tem como mantenedora, a FADE – Fundação de Apoio ao Desenvolvimento Empresarial, que é mantida pela ACIUB - Associação Comercial e Industrial de Uberlândia. Segundo Revista da ACIUB – 2006:

O Centro de Excelência Empresarial: instituição de ensino que tem como proposta formar um ser social com habilitações técnicas, conscientes, capazes, atuantes e transformadoras. (Revista ACIUB, 2006, p.16) .

O CENEX, atualmente, oferece três modalidades de cursos: Técnico em Gestão de Negócios, Formação Gerencial Básico (capacitação e treinamento direcionados) e Curso de Nível Básico. Segundo documentos da instituição, os cursos oferecidos são assim classificados:

- O Curso Técnico em Gestão de Negócios é oferecido aos jovens e adultos que se interessam pela formação profissional na área de gestão e que já tenham concluído o ensino médio. Esta é uma possibilidade das empresas fomentarem o empreendedorismo corporativo, através de iniciativas que permitam aos talentos identificados proporem novas idéias, novos negócios ou serviços, ou mesmo, os novos processos dentro da empresa.
- O Curso de Formação Gerencial – FG é oferecido aos alunos egressos do ensino fundamental. Trata-se de um curso de nível médio concomitante com o curso profissional de Técnico em administração. Além das disciplinas e conteúdo de base nacional, o aluno estuda as principais áreas de administração em nível operacional, gerencial e até mesmo estratégico. O processo de aprendizagem do curso é norteado por quatro pilares: saber aprender, saber fazer, saber ser, saber conviver.

- Os Cursos de Nível Básico são destinados à qualificação e atualização de profissionais, independentes de escolaridade prévia. É uma modalidade não formal, de duração variável, destinada a proporcionar ao trabalhador a qualificação para o exercício de funções demandadas pelo mercado de trabalho nas áreas de comércio e prestação de serviços.

No ano de 2005, além dos cursos citados acima, também executou o programa PNQ, com curso de Auxiliar Administrativo e Financeiro, Logística e Gestão de Materiais. Contaram com a participação de 90 alunos e cada curso contou com uma carga horária de 120 horas.

4.4 Rede Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho: UNITRABALHO

O Ministério do Trabalho e Emprego estabeleceu que as políticas de qualificação profissional, desde o PLANFOR ao PNQ fossem avaliadas nacionalmente a partir dos parâmetros estabelecidos pela SEFOR, que definem diretrizes gerais e comuns para as equipes estaduais. Desta forma, se constituiu em 1996 a UNITRABALHO. Não é objetivo desta pesquisa uma discussão detalhada sobre esta instituição, pois esta não é foco de nossas investigações, mas será necessário um pequeno esboço sobre a sua constituição.

A UNITRABALHO é constituída juridicamente como fundação de direito privado e sem fins lucrativos. Tem como objetivo contribuir através de parcerias em rede com as universidades brasileiras, em projetos de estudos, pesquisas e capacitação sobre o trabalho.

Ela se agrega por meio de núcleos multidisciplinares, denominados núcleos locais divididos em sete regionais: Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Minas Gerais, Rio de Janeiro/Espírito Santo, São Paulo e Sul. 92 Instituições de Ensino Superior (IES) fazem parte desta Rede, que tem como uma de suas atividades a avaliação dos PLANTEQS em todo o país.

A escolha do relatório avaliativo da UNITRABALHO se constituiu pelos seguintes fatores: um fator operacional devido à acessibilidade na obtenção de cópia do relatório, e outro pela sua relevância e abrangência quanto ao estudo específico do PNQ, objeto dessa pesquisa, além de que, são poucos os estudos desta amplitude do referido programa.

A UNITRABALHO realizou um processo avaliativo em 37 municípios mineiros através de amostra dos 853 municípios. A equipe de trabalho foi composta de 8 professores e

8 estagiários representantes de 5 IES – (UFU,UFMG,UJF,UFSJ e UFV). A avaliação foi realizada através de cinco procedimentos básicos: análise documental, observação e entrevistas com agentes institucionais, aplicação de questionários e reuniões periódicas com a equipe de avaliação. Os questionários foram aplicados durante os meses de janeiro e fevereiro de 2005, a tabulação dos dados foi realizada pela equipe da Coordenação Nacional em São Paulo, e as análises dos mesmos foram desenvolvidas pelas equipes estaduais, sendo que a Coordenação Nacional definiu um roteiro avaliativo com 4 eixos temáticos, quais sejam:

- A - Processos político-institucionais, focando as diretrizes do PNQ/2004;
- B - Caracterização dos principais atores sociais envolvidos nas ações de qualificação;
- C - Política das Executoras;
- D - Qualidade pedagógica das ações de qualificação, centrada na análise das diretrizes do PNQ.

4.5 A Pesquisa

O relatório da UNITRABALHO permitiu a discussão e a análise da materialização do PNQ em uma entidade executora na cidade de Uberlândia, CENEX, foco de nossa análise, seguindo os mesmos eixos temáticos do roteiro avaliativo, com enfoque nas categorias de análise desta pesquisa, citadas no início deste capítulo.

No trabalho empírico, foram entrevistados os profissionais envolvidos na execução do PNQ no ano de 2005, em Uberlândia, sob a coordenação da SEDESE e no CENEX, quais sejam: 01 coordenadora responsável pela qualificação profissional SEDESE - Mariana, 1 ex-coordenador do CENEX - Carlos, 2 professores do CENEX, César e Augusto, 1 agente administrativo do CENEX – Carolina, 1 representante do Sindicato e da CME – Bruno, 25 alunos egressos.

De acordo com a metodologia desta pesquisa, as investigações iniciais ocorreram junto ao *site* do Ministério do Trabalho bem como a visita a SEDESE – Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social e Esportes de Minas Gerais de Uberlândia. Esta secretaria é o órgão responsável por acompanhar e articular as ações de políticas públicas com as instâncias deliberativas e consultivas dos diferentes níveis de governos, viabilizar e acompanhar os recursos orçamentários e financeiros para o desenvolvimento das ações no âmbito de sua competência.

A entrevista com a coordenadora da SEDESE de Uberlândia foi agendada em primeiro lugar. Esta nos forneceu os dados referentes às entidades executoras do PNQ em Uberlândia

no ano de 2005. Em seguida foi agendada uma visita ao CENEX. Nesta instituição, tivemos acesso ao banco de dados referentes aos cursos do PNQ no ano de 2005, através da agente administrativa Cândida, que demonstrou interesse, atenção, agilidade em nos atender, possibilitou a continuidade das entrevistas. A seguir, as entrevistas com os professores foram agendadas, as mesmas foram realizadas nos meses de julho e agosto de 2006. No entanto, as entrevistas com a amostra de 25 alunos egressos demandaram mais tempo, e assim, os alunos foram entrevistados no período de fevereiro a junho de 2007. Como padrão, o primeiro contato era realizado via telefone, e em seguida, o local e data da entrevista eram agendados. Foi considerada a sugestão dos depoentes, sendo que as entrevistas foram realizadas nos mais diversos lugares: local de trabalho, a própria residência ou o espaço aberto da biblioteca do campus Santa Mônica (UFU, Universidade Federal de Uberlândia).

A receptividade da grande maioria dos depoentes foi notável, sendo que a resistência em prestar informações se deu pela pessoa do presidente da Comissão Municipal de Emprego do ano de 2006, que se negou a ser entrevistado. Este senhor alegou que tinha um cargo comissionado e não poderia fornecer informações. Em seu lugar, sugeri um participante da Comissão ligado ao sindicato – CUT, o qual demonstrou presteza em fornecer as informações. A coordenadora do PNQ do SEST-SENAT também se negou a fornecer informações referentes à execução do PNQ, naquela instituição, no ano de 2005. Foram realizadas várias tentativas via telefone e e-mail, sem obtenção positiva dos dados.

A SEDESE subsidiou as informações referentes à execução do PNQ no município, o relatório da UNITRABALHO foi fornecido por um membro deste órgão da Universidade Federal de Uberlândia. E os demais dados nos *sites*: da SEDESE de Belo Horizonte, do Ministério do Trabalho, IBGE, Prefeitura Municipal de Uberlândia, dentre outros.

A seguir, será realizada a discussão dos dados referentes à execução do PNQ em Minas Gerais e o cruzamento dos mesmos com os relatórios da UNITRABALHO, SEDESE, e PNQ/PLANTEQ- MG/ CENEX - Uberlândia no ano 2005. O roteiro da discussão da empiria será constituído dos eixos temáticos da UNITRABALHO, descritos a seguir:

A - Processos político-institucionais: Efetivação do PNQ em Minas Gerais

- procedimentos e as regras para a seleção das Entidades
- executoras em Minas Gerais e as demandas dos cursos;
- papel das Comissões Municipais de Emprego e Renda;
- conhecimento do PNQ.

B- Caracterização dos principais atores sociais envolvidos nas ações de qualificação: PlanTeQ/MG-2004 e PlanTeQ/MG 2005 - CENEX

- O perfil da clientela atendida nas referidas ações, das 3 turmas do CENEX: Curso de Logística e Gestão de Materiais e Auxiliar Administrativo Financeiro com 30 alunos em cada turma.

C- Política das Executoras: PlanTeQ/MG-2004 e PlanTeQ/MG -2005 –CENEX.

- Em relação aos formandos.
- Em relação às ações de qualificação.
- Em relação aos egressos.

D- Qualidade pedagógica das ações de qualificação, no PlanTeQ/MG-2004 e PlanTeQ/MG -2005-CENEX, e as diretrizes do PNQ:

- A qualidade pedagógica e dificuldades encontradas.
- A qualificação e a empregabilidade no contexto da reestruturação produtiva na visão dos sujeitos desta pesquisa.
- As relações trabalhistas na atualidade.

4.6 Problematização da Empiria: UNITRABALHO, SEDESE e CENEX.

Neste tópico, serão discutidos e analisados os aspectos centrais das evidências empíricas, tendo como base o referencial teórico e o pressuposto básico desta pesquisa. Através dos dados: UNITRABALHO, SEDESE, CENEX e depoimentos dos sujeitos. A seguir, o roteiro condutor das discussões é apresentado.

A- Processos político-institucionais: Efetivação do PNQ em Minas Gerais

A demanda dos cursos, o papel das Comissões Municipais de Emprego, o conhecimento do PNQ, serão os tópicos discutidos e analisados nesta seção.

Demandas dos cursos:

Segundo diretrizes do PNQ, o diagnóstico das potencialidades e carências econômicas dos municípios seriam os indicadores na elaboração das demandas dos cursos de qualificação profissional que deveriam ser condizentes com as necessidades econômicas e sociais locais. Além de contar com a participação efetiva da Comissão Municipal de Emprego, avaliando esta diretriz, a UNITRABALHO questiona o levantamento da demanda realizada pela SEDESE e descreve em seu relatório:

Nota-se que a equipe da SEDESE encarregada de elaborar o Plano Territorial não criou procedimento rotineiro para determinar se a demanda que é representada resultou de diagnóstico consistente da situação econômica e social do município feito pela Comissão Municipal de Emprego – CME, ou com participação dela. Desse modo, a efetivação desta exigência do PNQ não tem como ser verificada no processo de elaboração do PLANTEQ-MG (UNITRABALHO, 2004. p.3).

Esta afirmativa da equipe da UNITRABALHO confirma que, por meio das entrevistas com os membros dos colegiados, foi possível constatar que não houve o processo de elaboração da demanda, conforme determina o PNQ. Além disso, os empresários em algumas regiões também solicitavam o treinamento de profissionais, como foi o caso da indústria de calçados e de confecções, em municípios localizados na região central do estado. Desta forma, na amostra dos municípios pesquisados, nenhum diagnóstico formal da economia e do quadro social foi encontrado.

Também, não se encontrou, nenhuma evidência de preocupação com o aumento da escolaridade, o que se predominou foi a valorização da formação para o emprego e para a geração de renda.

Quanto à demanda dos cursos, a UNITRABALHO descreve que os formulários estavam preenchidos por servidores públicos dos órgãos responsáveis pela execução desta política.

O formulário utilizado para apresentação das demandas contém campo para a identificação do responsável pelo seu preenchimento. Trata-se, na maioria dos casos, de funcionário da Prefeitura ou do SINE, no caso de haver este órgão no município. Nota-se também que, em Minas Gerais, os funcionários da Prefeitura, lotados em postos de atendimento do SINE, tendem a ser designados como representantes do Poder Público na Comissão Municipal de Emprego. (UNITRABALHO, 2004, p.3).

Em alguns casos, o SINE local colaborou com a identificação da demanda a partir de seus registros de desempregados. Desta forma, para a SEDESE a demanda dos cursos em Minas Gerais foi contemplada as diretrizes do PNQ ao afirmar que

O levantamento da demanda municipal foi realizado por meio de comunicação, via ofício, com as Comissões Municipais de Emprego - CMEs e com as Prefeituras para consultar sobre a ratificação das demandas não atendidas em 2004 e/ou apresentação de novas demandas para atendimento em 2005. Demandas internas da SEDESE. Em decorrência da reestruturação da SEDESE, que passou a contar com as Subsecretarias do Trabalho e Assistência Social, Antidrogas, Direitos Humanos e Esportes, as quais trabalham com o público prioritário do PlanTeQ, foi também realizado o levantamento de demandas junto a estes setores. Demanda das demais Secretarias de Estado e Projetos Estruturadores do Governo de Minas. Visando a integração das políticas públicas no Estado bem como a consideração das diretrizes estratégicas consignadas no Plano Mineiro de Desenvolvimento Integrado - PMDI, foi realizado levantamento junto aos outros órgãos de governo. Portanto, um dos critérios de análise das propostas apresentadas é a consonância com as demandas levantadas nesta etapa. (SEDESE, 2005, p.1).

Assim, foram definidas as demandas dos cursos em Minas Gerais nos anos de 2004 e 2005. Foram divergentes os relatórios da UNITRABALHO e SEDESE, e nos depoimentos dos profissionais da SEDESE de Uberlândia e coordenador do CENEX no ano de 2005, a demanda dos cursos de Uberlândia também não se cumpriu a determinação da diretriz do PNQ, ou seja, o ex-coordenador do CENEX, Carlos, afirma que a demanda foi definida pelo mercado, sendo que a seleção foi realizada pela SEDESE.

A SEDESE nos repassou quais são as principais demandas de Uberlândia, quais são os tipos de profissionais que as empresas em Uberlândia hoje estão demandando. E a gente fez o curso, sob discussão com a própria SEDESE aqui daquilo que era necessário a gente formar para o mercado de trabalho. Então eles enviaram para nós esta demanda e em cima disso a gente formatou o curso. As empresas parceiras sempre solicitam demandas de cursos, mas nós buscamos a SEDESE, por ser a fonte de informação mais abrangente de Uberlândia. Então a gente quer fazer uma coisa, que atenda realmente uma necessidade maior e que dê possibilidade de mais pessoas entrarem no mercado de trabalho por bem disso. Os cursos de 2005 foram: Logística e Gestão de Materiais e 2 turmas de Assistente Administrativo Financeiro. Total de 90 alunos. Com evasão de 30% [...] nos 2 cursos. (Ex-coordenador CENEX CARLOS- entrevista 2006)

Os dados coletados em Uberlândia confirmam que não ocorreu um diagnóstico elaborado pela Comissão Municipal de Emprego. Em depoimento, a coordenadora do Departamento de Qualificação SEDESE Uberlândia, Mariana assim o relatou:

As inscrições são feitas no SINE, os critérios são os desempregados, acima de 16 anos. Dependendo do curso, o critério escolaridade é considerado, por exemplo, o curso de auxiliar administrativo não tem condições de encaminhar uma pessoa que não tenha escolaridade, porque ele não vai aproveitar o curso e será uma frustração para ele mesmo. Por isso é necessário ter um critério, não pode encaminhar aleatoriamente porque o curso é do PNQ. (Coordenadora SEDESE MARIANA – entrevista, 2006).

A proposta do PNQ estabelece que a Comissão/Conselho Estadual de Trabalho/Emprego, cabe articular e priorizar as demandas de qualificação social e profissional levantadas pelo Poder Público e pela sociedade civil organizada, bem como supervisionar a execução do Plano. No entanto, a UNITRABALHO aponta que a participação de membros da Comissão de Emprego foi detectada apenas no preenchimento dos formulários de apresentação de demanda em decorrência de serem os mesmos funcionários das Prefeituras ou do SINE e, na realidade, o que se caracteriza é uma significativa desarticulação desses fóruns municipais.

A avaliação realizada pela UNITRABALHO constatou que a demanda dos cursos apresentou situações distintas como por exemplo, Belo Horizonte não solicitou nenhum curso e recebeu recursos para 48 cursos e Governador Valadares, município localizado em região considerada prioritária, que registrou 49 e foi contemplado com apenas 5 cursos.

Em anexo, estão as Tabelas 4.6, 4.7, 4.8, 4.9 e 4.10, com as quantidades de municípios demandados, atendidos, além da distribuição de recursos por município e outras informações relevantes.

Segundo a avaliação da UNITRABALHO

Um dos critérios utilizados na distribuição teórica dos recursos é o IDH. Segundo esse critério, 35% dos recursos deveriam ser alocados em função do IDH do município solicitante. Outro critério a ser utilizado é a localização do município em regiões consideradas prioritárias. No PLANTEQ-MG 2004, as regiões consideradas prioritárias foram: Estrada Real, Jequitinhonha/Mucuri e Norte de Minas. De modo geral, o IDH médio dos municípios dessas regiões (0,703) é inferior à média das demais regiões (0,746). Chama a atenção os baixos valores das regiões Jequitinhonha/Mucuri (0,649) e Norte de Minas (0,659). (UNITRABALHO, 2004, p.20-21).

No entanto, seguindo os mesmos estudos, a UNITRABALHO observa que, de acordo com os dados do IDH, nota-se que o valor médio do IDH dos municípios contemplados foi de

(0,733) sendo este maior que a média dos municípios que apresentaram demanda e não foram contemplados (0,723). Ou seja, as escolhas foram outras e não a região com o menor IDH, ou o maior número da PEA que também não foi considerada, e os recursos não foram distribuídos segundo o critério da proporcionalidade de cursos demandados. Assim, a UNITRABALHO concluiu que:

A conclusão geral dessa parte da análise é que não se seguiram os critérios estabelecidos pela Planilha Ideal de Distribuição de Recursos, elaborada pela própria SEDESE, nem na seleção dos municípios nem na distribuição dos recursos. A seleção dos municípios não foi feita nem segundo os critérios estabelecidos (IDH, PEA, regiões prioritárias e outros) nem de acordo com as demandas por cursos. A distribuição dos recursos, por sua vez, não obedeceu à proporcionalidade estabelecida pela própria Planilha, em que 35% dos recursos seriam distribuídos pela variável IDH, 35% pela PEA e 30% para os demais critérios. Foram abertas 9.360 vagas [...] volume total de recursos \$4.811.998,00. (UNITRABALHO, 2004, p.25).

Os relatórios apresentados pela SEDESE, enquanto entidade executora do PNQ, apresenta uma afirmação de que as diretrizes do referido programa são cumpridas, no entanto uma avaliação da UNITRABALHO baseada no trabalho avaliativo da execução do PNQ no ano de 2004 em 37 municípios mineiros através de amostra dos 853 municípios, vem comprovar que as referidas diretrizes do PNQ não foram consideradas.

Assim, ocorre uma divergência quanto à seleção dos municípios no que se refere o índice de IDH, solicitação dos cursos, conforme pode se constatar nos dados apresentados pela UNITRABALHO a seguir:

Ao analisar o IDH dos municípios mineiros Poços de Caldas apresenta o maior índice (0,841), solicitou 39 cursos, foi contemplado com 1, seguido por São Lourenço (0,839), solicitou 18, foi contemplado com 1 e Belo Horizonte com IDH (0,839), não solicitou nenhum curso e foi contemplado com 48 ações. Uberaba (0,834) solicitou 56 e foi contemplado com 14 ações. Uberlândia apresenta índice de (0,83), solicitou 12 e foi contemplado com 4 ações. As regiões com IDH mais baixos são Frei Lagonegro (0,612), que solicitou 8 cursos e foi contemplado com 1 ação; e Cristália (0,647), que solicitou 5 e foi contemplada com 1 ação.

Desta forma, constata-se que outras diretrizes permeiam a destinação dos recursos e aprovação dos cursos do PNQ, sendo um exemplo claro deste fato a destinação de 48 cursos para a Cidade de Belo Horizonte que, segundo relatório da UNITRABALHO, recebeu quase 25% do recurso destinado para Minas Gerais, e o seu IDH não corresponde a diretriz do PNQ de baixo IDH.

O papel das Comissões Municipais de Emprego e Renda

A atuação dos membros das Comissões Municipais de Emprego e Renda na aprovação e acompanhamento das ações do PNQ apresenta nos relatórios da UNITRABALHO e SEDESE informações divergentes, enquanto a SEDESE afirma que existe a participação das Comissões Municipais e que a diretriz do PNQ é contemplada. A UNITRABALHO destaca em seus dados que as atuações destas Comissões na elaboração do PLANTEQ-2004 não ocorreram conforme as diretrizes do PNQ e que a atuação destas Comissões na maioria das vezes foi marginal e, em alguns casos, havia municípios beneficiados pelas ações do PNQ em que as Comissões não existiam.

Enquanto os gestores do PNQ em relatório afirmam que a elaboração do PlanTeQ-MG/2005 utilizou o levantamento do Plano de Trabalho do PNQ/PlanTeQ-2003-2007, além das demandas não atendidas em 2004 e das novas demandas de 2005 pelas CMEs e Prefeituras. Os depoimentos dos profissionais do CENEX e um membro da CME, retratam que a dinâmica das CME corresponde ao mesmo diagnóstico apresentado pela UNITRABALHO, ou seja, desconhecem o trabalho realizado pela Comissão.

Em Uberlândia, a pesquisa indica a inoperância da CME. O depoimento de Bruno, membro CME, foi significativo para essa conclusão, pois ele foi contraditório em um momento da entrevista quando relatou sobre o PNQ e, no entanto, ao falar da CME afirma que não houve execução deste programa nesta Comissão

PNQ eu sei que é um programa voltado para a qualificação profissional dos trabalhadores, só que, na nossa Comissão, ele não foi colocado em prática. Durante este período em que nos participamos da Comissão, houve várias discussões, a necessidade de se aplicar o plano mas objetivamente não houve a execução deste plano de qualificação. A comissão não tem, até hoje uma sede própria. No mandato de 2005, a gente até começou a fazer um rodízio. Então, nessa gestão a gente procurou fazer um rodízio de reuniões para que a gente pudesse conhecer os 3 setores. A gente fazia reuniões na prefeitura, era cedida uma sala, a gente fazia reuniões em vários sindicatos, a gente fazia reuniões nos setores patronais. (Membro CME BRUNO – entrevista, 2006).

Esta é uma questão que merece destaque, porque Bruno, em sua contradição, confirma a inoperância da CME no município de Uberlândia, ao afirmar e negar sobre a mesma questão.

Se a CME é inoperante, não pode ocorrer o acompanhamento da execução do curso do PNQ no CENEX. No entanto, a coordenadora do Programa de Qualificação da SEDESE de Uberlândia, Mariana, que também é membro da CME, afirma que a atuação desta Comissão no Município ocorre segundo as diretrizes do PNQ. Um exemplo disso ocorreu por ocasião da definição da demanda dos cursos:

A Comissão de Emprego e Renda tem uma mesa na SEDESE, e uma secretaria executiva que também é voluntária, comissão toda é voluntária. Governo municipal, estadual, sindicato de classe, trabalhadores e empregadores. A comissão é tripartite. [...] e ali são discutidos além de outros temas um deles é esse à parte da qualificação, ai é discutido anualmente as demandas para curso o que seria mais viável para os recursos oriundos do FAT. A gente monta uma demanda e a encaminha para a SEDESE em Belo Horizonte, que ali vai ser discutido o que seria para Uberlândia. Também é considerada uma demanda do SINE, uma necessidade de qualificação de alguns setores. As entidades executoras candidatam através do edital, depois em Belo Horizonte que será definido a entidades executoras para ministrar os cursos em Uberlândia. A SEDESE, o papel da secretaria acompanha sim a execução dos cursos mais não como fiscalizadora. A supervisão da SEDESE é *in loco*, uma vez que é feita pelo um agente da SEDESE que vai no local devidamente com um formulário de entrevista, para entrevistar e notificar caso esteja acontecendo uma eventual ocorrência alguma irregularidade. Mas na verdade este trabalho esta direcionado para corrigir alguma coisa, para a melhoria, não para fiscalizar e não punição, para ser parceiro. Chegar lá e dizer isso aqui não esta legal, se a pessoa não esta dando o vale transporte por quê? O que esta acontecendo, neste sentido. Porque para punição existem outros órgãos. (Coordenadora SEDESE MARIANA – entrevista, 2006).

É importante destacar as afirmações quanto à atuação da CME em Uberlândia. Nos depoimentos dos membros da CME, Mariana e Bruno, percebe-se uma divergência quanto a real funcionalidade desta Comissão. No relato de Bruno, ele nega que exista esta discussão ao afirmar que esta Comissão é constituída legalmente, mas que os interesses são distintos, ressaltando assim pontos negativos desta constituição. Segundo Bruno, a

Comissão Municipal de Emprego como todo mundo sabe, é uma Comissão tripartite, formada pelos trabalhadores, os empresários e o governo federal e o governo estadual. O processo se dá através de eleições, indicações, e esse processo ocorreu de uma maneira em que a gente buscou, a melhoria do mundo do trabalho, principalmente dos trabalhadores aqui de Uberlândia, o processo aconteceu, através de eleições, [...]. O que eu posso dizer para você, e que nesses 3 anos que eu tenho de conhecimento, é que no ano de 2004, a Comissão Municipal de Emprego ficou um tanto que dissolvida, parada, não houve reuniões, não houve uma participação assídua. No ano de 2005, a gente procurou aproximar mais os membros da comissão, procurou fazer mais reuniões, procurou unir os membros da comissão. E no ano de 2006, agora assumiu a presidência o setor público e, infelizmente até hoje nós só

tivemos uma reunião. A gente começa a perceber, que talvez os três haja um desinteresse muito grande em estar discutindo a questão do mundo do trabalho. Eu acho que a gente deveria unir as 3 esferas, tanto o setor público, quanto o setor empresarial e o setor dos trabalhadores deveriam se unificar mais na busca desse plano de qualificação, uma vez que a gente vê uma necessidade muito grande por parte dessa qualificação por parte dos trabalhadores. E a gente vê uma dificuldade muito grande de união entre esses 3 poderes, tanto o poder público, quanto o poder dos empregados e o poder dos empresários. (Membro CME BRUNO – entrevista, 2006)

A partir de tais afirmações, percebe-se que, no olhar do membro da CME de Uberlândia, existe uma situação de fragilidade em torno desta constituição de espaço tripartite de discussão dos problemas relacionados às precarizações do trabalho e os problemas de desemprego no País. Embora no discurso da coordenadora do Programa de qualificação da SEDESE de Uberlândia, haja a afirmativa de que existe esta discussão e levantamento de demanda dos cursos, fica evidente a divergência nas referidas falas.

Carlos, ex-coordenador do CENEX, afirma que a participação das Comissões no acompanhamento dos cursos do PNQ e a participação da SEDESE não existiram. No entanto, Mariana afirmou que a supervisão era realizada *in loco*. Carlos, no entanto, destaca:

A comissão municipal de emprego e renda participou indiretamente via SEDESE, agora não acompanhou diretamente esse trabalho. A SEDESE acompanhou diretamente através da sua diretora, ela participou da aula inaugural ela acompanhou o curso durante os 30 dias, via telefonemas, ela foi ao encerramento do curso na entrega dos diplomas para os alunos. No transcorrer do curso a diretora da SEDESE mantinha contato direto, a gente conversava sempre eu passava para ela as informações. Inclusive na primeira semana principalmente quando acontecia de algum aluno desistir ou não ir, a gente comunicava imediatamente a SEDESE que repunha. (Ex-coordenador do CENEX CARLOS – Entrevista, 2006).

Seguindo a mesma análise de Carlos, o professor Augusto também confirma que não houve o acompanhamento da CME e da SEDESE enquanto o curso acontecia. Para o professor Augusto,

Eu não tive nenhum contato com ninguém desses órgãos, mas me parece que o coordenador teve, quem acompanhava era o pessoal do CENEX. E no encerramento dos cursos, tivemos a presença de vários diretores da ACIUB e uma diretora da SEDESE (Professor AUGUSTO – Entrevista, 2006).

Assim, é possível encontrar explicitamente nas falas dos depoentes que os cursos foram realizados pela entidade executora e que não ocorreu à supervisão *in loco* pela SEDESE de Uberlândia e nem o acompanhamento da CME.

Sobre a participação da Comissão de Emprego na execução do PLANTEQ/ PNQ- 2004, a UNITRABALHO assim o descreveu:

Segundo informação repassada por funcionário da SEDESE, estas comissões só existem efetivamente, atualmente, em 193 municípios mineiros (num total de 853). Isto significa dizer que, para este órgão do Governo Estadual, o PLANTEQ pode ser aplicado sem que se realize uma de suas condições básicas, isto é, a ativa participação de uma Comissão Municipal de Emprego na elaboração das demandas locais. (UNITRABALHO, 2004, p.31).

No mesmo relatório, a UNITRABALHO conclui que prevalece a visão de que o PLANTEQ tem impacto positivo, ao mobilizar parte da população em busca de oportunidades de emprego e de geração de renda no município.

Conhecimento do PNQ

Nos relatórios da UNITRABALHO encontram-se informações de que o PNQ é criticado pelos membros das Comissões Municipais de Emprego de municípios maiores e mais desenvolvidos.

Observa-se que os seus membros são mais bem informados sobre as diretivas do Governo Federal relativas a políticas de inclusão social. Entendem bem o contexto de limitações de oportunidades de criação de emprego formal e tendem a ter visões críticas sobre a potencialidade de cooperativas populares e empreendimentos solidários resolverem os problemas econômico-financeiros de população carentes. [...] Tendem a criticar o PNQ, tanto no que se refere à sua concepção, quanto a sua execução. No que se refere à concepção, consideram que os recursos financeiros do FAT seriam melhor utilizados se o planejamento fosse local, devendo garantir-se que não fossem apropriados por interesses eleitorais. No que se refere à execução, consideram que a capacitação dada, não sendo de fato vinculada a ações posteriores de inserção produtiva dos educandos, torna-se inócua como meio de resolução do problema do desemprego e de falta de oportunidades alternativas de geração de renda. (UNITRABALHO, 2004, p. 33-34).

No depoimento do membro da CME de Uberlândia, Bruno explicita a mesma análise de que o PNQ não contempla de forma satisfatória as necessidades do trabalhador. Segundo ele, os cursos são rápidos.

Eu tenho uma crítica aos cursos de qualificação até de um tempo atrás porque os cursos eram cursos muito rápidos, de uma certa forma, a gente discutia na própria comissão que aqueles cursos eram cursos que não qualificavam os trabalhadores. Era uma forma de dizer que estava se qualificando (estava) tinha-se um programa de qualificação, mas era um curso que na realidade na prática no dia a dia você percebia com as próprias pessoas que participavam dos cursos que faziam uma crítica dizendo, com isso eu não consigo formação nenhuma. [...]. Realmente não dá formação nenhuma para o trabalhador. (Membro CME BRUNO – entrevista, 2006)

Seguindo a mesma análise realizada por Bruno, o ex-coordenador Carlos apresentou duas situações-problema quanto aos cursos ministrados: a classe heterogênea e o período do curso curto, com carga horária e conteúdo extenso para muitos alunos despreparados.

eu acho que poderia ser mais proveitosa até se a gente tivesse conseguido fazer aula um pouco mais *light*, assim poderia ter as 120 horas, mas num período um pouco mais longo. Eles ficavam bastante cansados. A dosagem foi muito alta em um curto espaço de tempo. Para quem não tem informação sobre a maioria das coisas que acontecem no mundo aí fora, estão à margem do mercado de trabalho para jogar este tanto de informações... ...para eles é muito pesado. (Ex-coordenador CENEX CARLOS – entrevista, 2006).

O ex-coordenador analisa esta política de qualificação como uma contribuição pontual na formação do trabalhador, mas ao mesmo tempo, fala da necessidade de os trabalhadores se qualificarem. Em seu depoimento afirma que

O PNQ contribui e contribui muito, mas acho que isso deveria ser uma coisa mais efetiva, porque isso acontece normalmente uma vez por ano. Eu acho que deveria acontecer pelo menos uma vez por semestre. Porque aí as pessoas teriam uma oportunidade a mais, de poder lutar por um espaço no mercado de trabalho e as pessoas terem um grau melhor de formação, eu acho que isso é fundamental. (Ex-coordenador CENEX CARLOS – entrevista, 2006).

O depoimento de Carlos retrata a realidade brasileira, em que uma nova formação do trabalhador é exigida. Essa questão é discutida no trabalho de Oliveira (2001), no qual se afirma que existe um discurso articulado entre os empresários brasileiros de vários setores preocupados na qualificação dos trabalhadores. O que sinaliza a inserção dos empresários em

questões da educação, e algumas empresas realizam atividades de complementação de conteúdos desenvolvidos na escola pelas empresas, e mais recente conferirem certificação de competências para os trabalhadores. Oliveira (2001) destaca,

Essa observação revela que existe um discurso articulado entre setores do empresário brasileiro sobre a necessidade de investir em uma maior base educacional dos trabalhadores. A principal preocupação é propiciar conhecimentos mínimos para todos. A ênfase é colocada na necessidade de resposta tecnológica. A demanda por uma qualificação que tenha como referência o novo paradigma produtivo sugere um perfil de trabalhador mais adaptativo, com maiores conhecimentos gerais. (OLIVEIRA, 2001. p.56).

Nessa perspectiva, verifica-se que a qualificação profissional é apresentada como necessidade contínua do trabalhador. As ações de intervenção do governo federal através das políticas públicas, nas últimas décadas sobre esta temática, parecem apresentar em seus diferentes níveis e com seus diferentes mecanismos, como um elemento a mais na pactuação e regulação de uma política neoliberal, cujos programas de qualificação são utilizados na perspectiva ilusória de empregabilidade.

Na proposta de mudança do PLANFOR para o PNQ, o que se percebe foi apenas a nomenclatura nas suas diretrizes, pois a sua execução continua seguindo a mesma proposta de uma política de qualificação que acena para sua clientela, com uma promessa de inserção no mercado de trabalho, com ofertas de cursos com pouca carga horária de atividades práticas, deixando para os alunos a responsabilidade e a frustração de não conseguir um resultado positivo, quanto à sua absorção no mercado de trabalho.

B - Caracterização dos principais atores sociais envolvidos nas ações de qualificação. Atendida: PlanTeQ/MG-2004, e PlanTeQ/MG 2005 – CENEX.

Perfil da clientela atendida PlanTeQ/MG-2004 - UNITRABALHO

Segundo o relatório da UNITRABALHO, o número de alunos coberto pela amostra foi de 3.598 indivíduos assim distribuídos:

O sexo que predominou foi o feminino com 55,8%, e o masculino foi 44,2%, a faixa etária com maior cobertura foi a do primeiro emprego total de 55,3%, assim distribuídos: Menores de 18 anos (22,4%), 18 e 21 anos (16,9%) e entre 21 e 25 anos (16,0%), em seguida, a faixa etária: 25 a 40 anos com (31,9%). O grau de escolaridade somente 157 indivíduos

declararam não serem alfabetizados, ou seja, 4,4% da amostra. 69,4% dos alunos cursaram o ensino médio, sendo que 12% têm ensino superior completo (8,5%) ou incompleto (3,5%), 25,3% dos indivíduos estavam estudando, a maioria cursava o ensino médio, técnico ou supletivo (26,0%), ou superior (19,5%); 43,3% declararam estar fazendo outro tipo de curso.

Quanto à situação de trabalho (69,1%) dos alunos estavam desempregados, do total, 25,9% (616 indivíduos) nunca trabalharam, 2,2% são pessoas aposentadas. Estavam trabalhando 30,9%, com carteira assinada (71,8%); somente 2,8% declararam ser empregadas sem carteira assinada. 19,9% são funcionários públicos ou militares e 5,6% são trabalhadores por conta própria.

O perfil dos alunos pesquisados pela UNITRABALHO também corresponde às mesmas características dos alunos egressos do CENEX, conforme pode se confirmar nos dados a seguir.

Perfil clientela e PlanTeQ/MG 2005 – CENEX-Uberlândia.

Os dados apresentados nesta seção correspondem à amostra diagnóstica de 25 alunos egressos das 3 turmas dos cursos do PNQ executado no CENEX de Uberlândia no ano de 2005, com os seguintes cursos: Curso de Logística e Gestão de Materiais, código turma 14706 com 30 alunos, 2 turmas do curso de Auxiliar Administrativo Financeiro códigos das turmas: 14701 e 14703 com 30 alunos em cada turma.

De um universo de 90 alunos, 25 alunos fizeram parte desta amostra, ou seja 27,77%. Foram assim distribuídos: 28,0% dos entrevistados eram do sexo masculino e 72,0% feminino.

A faixa etária que predominou de 16 a 20 anos com (48,23%), de 21 a 25 anos (17,02%), 26-30 anos com 16,31%, de 31-35 total de (7,09%) e as demais idades corresponderam ao restante de 10,62%.

Quanto à escolaridade, o que predominou no curso de Auxiliar Administrativo Financeiro, foi o 2º grau completo (54,67%) dos alunos entrevistados, conforme pode se constatar a seguir, por meio da análise do Gráfico 4.1.

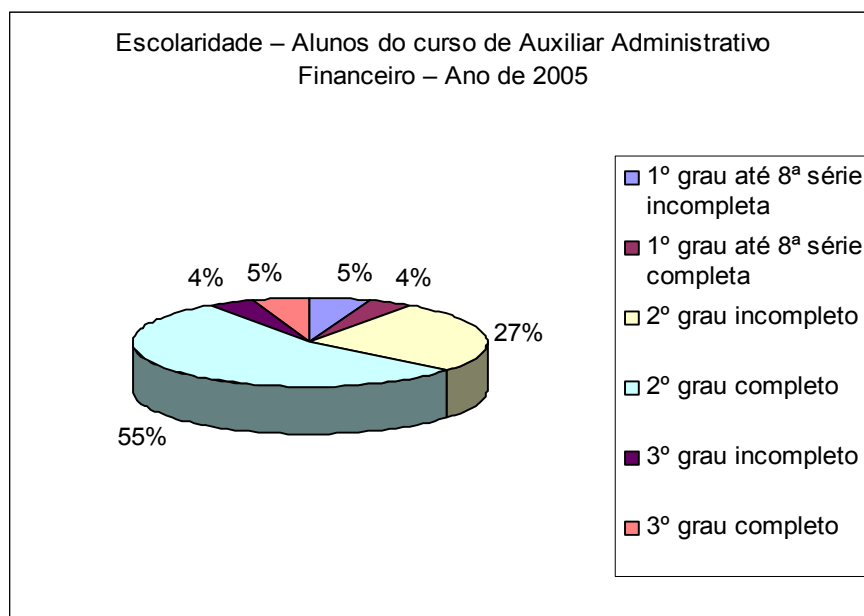


Gráfico 4.1 – Escolaridade: Auxiliar Administrativo Financeiro
Fonte: Amostra CENEX - 2005

A escolaridade dos alunos do curso de Logística e Gestão de Materiais também se destacou, tendo o 2º grau incompleto e o 2º grau completo ambos com (34,84%). Assim, o indicador de baixa escolaridade não se confirma, porque (69,68%) dos alunos estão no ensino médio incompleto ou completo. Os dados a seguir (Graf. 4.2) demonstram esta realidade:

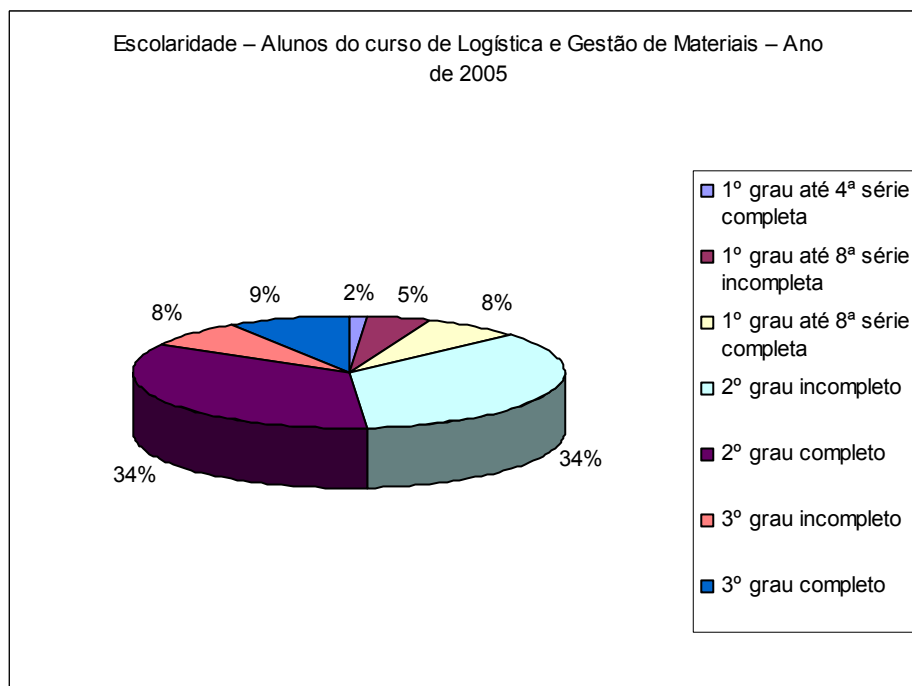


Gráfico 4.2 – Escolaridade: Logística e Gestão de Materiais
Fonte: Amostra CENEX - 2005

Em relação à ocupação dos alunos, antes do curso de Auxiliar Administrativo Financeiro, predominou com (54,66%) o índice de desempregados, sendo que (37,33 %) estavam à procura do primeiro emprego, (2,66%) eram trabalhadores autônomos e com o mesmo índice empregado assalariado com registro em carteira, (1,33%) e (2,66%) não responderam. No Gráfico 4.3 é possível visualizar essa distribuição.

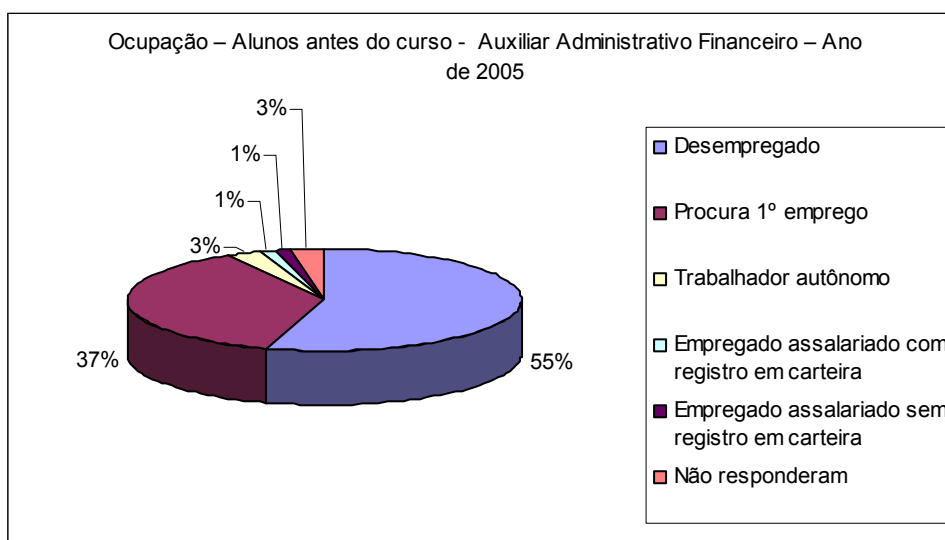


Gráfico 4.3 – Ocupação antes do curso: Auxiliar Administrativo Financeiro
Fonte: Amostra CENEX – 2005

Quanto à ocupação dos alunos antes do curso de Logística e Gestão de Materiais, predominava com (63,6%) o índice de desempregados, sendo que (33,33%) estavam à procura do primeiro emprego, (1,5%) eram trabalhadores autônomos e o mesmo índice para o empregado assalariado com registro em carteira. A seguir, o Graf. 4.4 demonstra esta realidade:

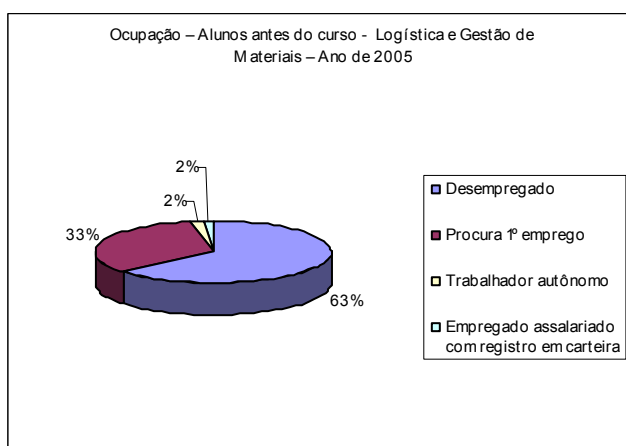


Gráfico 4.4 – Ocupação antes do curso: Logística e Gestão de Materiais
Fonte: Amostra CENEX - 2005

Ao analisar os dados referentes ao perfil dos alunos dos cursos do CENEX, foi possível constatar através de depoimentos dos egressos que, na atualidade, (48.0%) continuam desempregados, conforme pode se constatar no depoimento de João.

Estou desempregado, assim que terminei o curso tentei conseguir emprego na área, mas para maioria das vagas, exige-se experiência comprovada em carteira, e como eu não tenho, não consegui. O mercado exige experiência registrada e quem não tem fica muito difícil. Após o curso do CENEX, fiz outro de 1 ano e 3 meses sobre Administração, mas mesmo assim, continuo procurando emprego. (Ex-aluno JOÃO - Entrevista 2007).

Vale ressaltar que (40,0%) dos entrevistados estão trabalhando em outra área, conforme relata Maria:

O curso não me ajudou a arrumar emprego na área, foi apenas um conhecimento a mais, mesmo tentando, não consegui. As empresas exigem experiência comprovada, e eu não tinha. Então estou trabalhando de vendedora há 1 ano. E também estou fazendo um curso técnico em Enfermagem. Em Uberlândia é muito difícil conseguir emprego, todas as empresas exigem experiência registrada em carteira. (Ex-aluna MARIA-Entrevista 2007).

No entanto, os (12,0%) da amostra dos entrevistados estão trabalhando. Somente (0,4%) trabalham na área do curso. As relações de trabalho, em sua maioria, são temporárias, o que caracteriza a sua precarização.

Nos depoimentos dos alunos egressos, um número significativo demonstrou sua frustração quanto à expectativa de conseguirem um emprego após o curso, porém, alguns acreditam que a sua falta de sorte ou idade foi o fator determinante para não conseguirem um emprego. Este discurso em que a própria vítima é culpabilizada, está presente no depoimento de Renata, ao afirmar que não conseguiu emprego mesmo se capacitando, não atende a demanda do mercado.

Não consegui emprego, fiz outro curso de informática, e outro de gestão empresarial, mas o que consegui foi emprego temporário em uma loja de roupas. A qualificação, para mim, eu acho que as pessoas têm que atualizar sempre. Mas eu não consigo emprego, mesmo assim, eu acho que a questão é a minha idade, tenho 43 anos, a idade pesa mais que o conhecimento, mas quero fazer um curso na UFU para me atualizar, porque o mercado de trabalho é bastante competitivo, por isso temos que nos atualizar sempre. (Ex-aluna RENATA - Entrevista 2007).

Estas afirmações confirmam que a ilusão da qualificação é posta como uma possibilidade do trabalhador se inserir no mercado de trabalho e, desta forma, acabam fazendo cursos e mais cursos e muitos ainda não conseguem a tão sonhada vaga no mercado.

Porém, esta passividade expressa a realidade presente do *Darwinismo Social*, no qual o mais forte sobrevive, e no mercado de trabalho não existem vagas para todos.

As políticas de qualificação profissional inseridas neste contexto se apresentam timidamente, ou seja, pouco contribuem para a mudança desta realidade de aumento do desemprego formal e precarização das relações de trabalho. Os alunos seguem descrentes de mais um programa governamental que se apresenta com o objetivo da redução do desemprego e o aumento da geração de renda.

C- Política das Executoras: PlanTeQ/MG-2004 e PlanTeQ/MG -2005 –CENEX.

PlanTeQ/MG-2004 - UNITRABALHO : Em relação aos formandos.

No relatório da UNITRABALHO, é especificada a atuação das entidades executoras, quanto aos alunos egressos.

O modo como estas enfrentam a tarefa do acompanhamento dos egressos varia, indicando maior ou menos preocupação com a etapa posterior à da capacitação. No entanto, o conjunto das respostas neste item não indica que haja uma diretiva forte neste sentido entre as entidades executoras. No que se refere ao encaminhamento ao mercado de trabalho, prevalece o recurso ao SINE (30,2%) e o contato com empresas (23,3%). Houve “declaração de apoio” a organizações de produção (14%) e a “atividades autônomas” (14%). Sem haver dados que esclareçam seu conteúdo e alcance, 60% dos responsáveis pelas executoras declararam que a entidade possui “programas de egressos”. (UNITRABALHO, 2004, p. 51).

Os dados apontam que os cursos ocorreram e que as entidades executoras não se preocuparam com a tarefa do acompanhamento dos egressos, prevalecendo o encaminhamento dos egressos para o SINE (30,2%) e o contato com empresas (23,3%). Desta forma, a UNITRABALHO concluiu que não foi possível levantar dados suficientes que permitam esclarecer sobre conteúdo e alcance, embora 60% das executoras declarassem possuir o programa dos egressos. Assim, pode-se inferir que não há uma política de acompanhamento dos egressos.

PlanTeQ/MG -2005 – CENEX - Uberlândia: em relação aos formandos.

Foi possível constatar que não existe uma política de acompanhamento dos alunos egressos, e que estes também são encaminhados para o SINE. Carlos, ex-coordenador do CENEX relatou que não havia nenhum trabalho com os alunos egressos na instituição e justificou.

Normalmente até o período que eu estava lá, não era feito sistematicamente nenhum acompanhamento, era feito via aluno que dava retorno. Eram muitos cursos. Durante um mês, por exemplo, chegaram a ter 4, 5 cursos no mês. Cursos rápidos de 2 semanas etc. E também, por falta de profissionais para fazer este acompanhamento, nós éramos poucas pessoas e tínhamos que gerir tudo. (Ex-coordenador CENEX CARLOS – Entrevista, 2006).

Vale destacar que, em Uberlândia, os alunos do CENEX, turma do PNQ/2005, também apresentaram a mesma realidade dos demais municípios mineiros, segundo o relatório da UNITRABAHO. Os alunos foram encaminhados do SINE, e acabam retornando para o mesmo órgão que os encaminhou.

Carlos, ex-coordenador do CENEX, não soube precisar se houve algum acompanhamento via SEDESE. Mas afirma que,

Não sei os resultados efetivos neste sentido, se houve profissionais que montaram alguma coisa, eu não tenho este resultado. Este acompanhamento se foi feito, ele foi feito com a própria SEDESE depois do curso, porque estas pessoas eram cadastradas na SEDESE e no CENEX, na medida em que aparecia alguma oportunidade de trabalho no CENEX e na SEDESE, e que buscava este perfil profissional, as pessoas que fizeram este curso então eram encaminhadas. (Ex-coordenador CENEX CARLOS – Entrevista, 2006).

No entanto, o depoimento da coordenadora da SEDESE Mariana, também afirmou que até o momento não existe nenhum trabalho de acompanhamento com os egressos:

O que fazemos é encaminhar os alunos, via SINE, quando os empresários nos procuram para encaminhamento de vagas, de colocação para trabalho. Mas sei que as entidades executoras realizam um excelente trabalho, mas não sei se elas acompanham os egressos. Eu já tive oportunidade de conversar com egresso, então eles adoraram, acharam excelente o curso do CENEX, do SEST/SENAT, maravilhoso porque a visão modifica, a pessoa adquire autoconfiança. A pessoa que não têm qualificação, quando ela não tem nada disso, quando ela procura uma vaga de emprego, ela já se sente derrotada. (Coordenadora SEDESE MARIANA – entrevista, 2006).

A realidade destacada pelo ex-coordenador do CENEX e pela coordenadora da SEDESE sinaliza a fragilidade desta questão. Uberlândia encontra-se na mesma situação de inexistência de um trabalho sistematizado para os alunos egressos do PNQ, conforme foi constatado pela equipe da UNITRABALHO em sua avaliação.

D- Qualidade pedagógica das ações de qualificação, no PlanTeQ/MG-2004 e PlanTeQ/MG -2005-CENEX: as diretrizes do PNQ

A qualidade pedagógica e dificuldades encontradas nos cursos foram definidas pela UNITRABALHO como a visão pedagógica conservadora,

é que a maioria dos formadores apega-se ao planejamento feito e não estão dispostos ou preparados para inovar na didática ou para considerar a sala de aula, laboratório ou oficina um lugar de experimentação durante o decorrer das ações. [...] o Indicador de Valor de Conhecimento Acumulado nos caso dos educadores mostra um quadro de atitudes e opiniões que mereceria maior reflexão. (UNITRABALHO, 2004, p. 56-57).

Para o PNQ, a qualidade pedagógica, segundo o MTE 2003, tem como pressuposto uma educação mais integral do trabalhador, e visa superar as práticas de qualificação profissional estritamente como treinamento operacional, imediatista, segmentado e pragmático. Desta forma, o PNQ estabelece que

[...] os cursos deverão oferecer obrigatoriamente, com duração não superior a 20% de carga horária total, conhecimentos sobre saúde e segurança no trabalho, educação ambiental, direitos humanos, sociais e trabalhistas, informação e orientação profissional e gestão do trabalho, aplicados à realidade local, às necessidades do trabalhador e ao mercado de trabalho [...] (MTE, 2003, p.32).

Ao analisar os cursos oferecidos pelo CENEX, detecta-se como este pressuposto de educação integral ocorreu. Carlos, ex-coordenador do CENEX, ao relatar sobre a programação dos cursos, informa que os cursos cumpriram as diretrizes do PNQ, e que os mesmos foram divididos em uma formação geral e uma formação específica:

[...] A formação geral, que envolve os temas transversais formação de cidadania, formação humanística. E formação específica: direcionada ao objeto do curso que é a qualificação. Com carga horária: 120h. (Ex-coordenador CENEX CARLOS - Entrevista, 2006).

No entanto, percebe-se que existe, na execução dos cursos, uma ênfase no conteúdo específico, conforme relato do ex-coordenador Carlos.

O foco é a capacitação profissional, inclusão social, e principalmente oferecer a este participante do curso a possibilidade de poder entrar no mercado economicamente ativo, no mercado de trabalho, com uma profissionalização com certificado de competência em alguma área específica. Então, o principal objetivo é a capacitação profissional, obviamente isso contribui para melhorar o índice de escolaridade destas pessoas, o que é uma consequência. (Ex-coordenador CENEX CARLOS – Entrevista, 2006).

Seguindo a mesma análise, o professor César considera que o conteúdo do curso teve como foco a formação específica.

Na verdade, o enfoque principal era justamente de formação, dar uma base, uma estrutura, é lógico pelo período não dá para aprofundar muito o assunto, mas foram trabalhados diversos assuntos com a intenção de dar a primeira qualificação para depois disso se alguém se interessasse em uma determinada área buscasse um aprofundamento até mesmo porque o curso é muito rápido e a carga horária muito pesada, ele é muito enxuto, dá muita coisa em um pequeno espaço de tempo. O curso priorizou a Técnica e a prática, temas como cidadania foram tratados de forma superficial, a preocupação era uma coisa mais prática para o mercado de trabalho mesmo. (Professor CÉSAR – Entrevista, 2006)

Para o professor Augusto, o conteúdo do curso também priorizou o aspecto formativo. Esta questão do conteúdo dos cursos que o PNQ propõe quanto à educação integral, deverá ocorrer de forma simultânea ao conteúdo técnico. Na prática, o que prevalece é a grande necessidade de capacitar o trabalhador para o mercado. Assim, o curso do CENEX teve como proposta estas duas formações, no entanto, na prática, o foco foi o conteúdo técnico que prevaleceu. Desta forma, o que se confirma é a grande busca pela empregabilidade, o que pode ser constatado nas falas dos executores desta política.

A qualificação e a empregabilidade no contexto da reestruturação produtiva

A qualificação profissional é expressa pelos entrevistados como uma ferramenta para o trabalhador se atualizar, principalmente neste contexto de mudanças do mundo do trabalho e novas tecnologias. No depoimento de Pedro, ele explicita a necessidade de o trabalhador se

especializar independente do curso, para atender à demanda do mercado quanto à qualificação,

O mercado de Uberlândia fornece trabalho, mas precisa de mão de obra qualificada, com experiência ou estar se qualificando em qualquer coisa. O mercado é bom, cada um tem a oportunidade de especializar. No momento, não estou fazendo nenhum curso. (Ex-aluno PEDRO – Entrevista, 2007).

Este debate da qualificação também tem sido um tema recorrente nos estudos dos pesquisadores desta temática. Para Soares (1997)

Não se pode perder de vista que as inovações que vêm ocorrendo nos setores líderes têm uma grande repercussão para toda a matriz industrial; dessa forma, deve-se buscar, desde logo, o tipo de educação e de qualificação profissional que contenha os conteúdos exigidos por aqueles setores, e que deverão, em futuro próximo, expandir-se para outros segmentos do setor produtivo.[...] Diante desse quadro, o governo deve pautar sua atuação com propostas sinérgicas e conseqüentes na direção do equacionamento e solução dos problemas de emprego e de qualificação profissional. (SOARES, 1997, p. 79).

Soares (1997) aceita que a qualificação profissional deva conter os conteúdos exigidos pelas inovações nos setores líderes na matriz industrial, e que as propostas do governo devem convergir para esta vertente.

O professor César destaca que sempre repetiu para os seus alunos o conceito de qualificação, no sentido de motivá-los a se qualificarem continuamente. Segundo ele,

Qualificação é uma coisa que não tem fim, não tem um curso que vai resolver, eu gosto muito de falar, e falava para eles, você tem que ser especialista em algo, lógico, mas você tem que conhecer um pouco de tudo também. Não adianta em pensar: eu vou fazer um curso de logística, vou trabalhar só em logística e vou me aprofundar só nisso, não adianta isso mais. Qualificação [...] a gente não aprende só em banco de escola, a gente tem que conversar com pessoas que têm experiência, isso também é aprendizagem eu falava muito disso para eles. (Professor CÉSAR – Entrevista, 2006).

O relato do professor confirma o mesmo discurso que está posto pelas políticas de qualificação neste contexto de reestruturação produtiva, em que o trabalhador tem que ser polivalente, multifuncional, conforme apresenta Coriat (1994), quando defende a polivalência do trabalhador como uma demanda do mercado.

A coordenadora do Programa de Qualificação da SEDESE, Ana, tem a mesma visão dos relatos anteriores sobre a qualificação profissional, ao afirmar:

O que às vezes dificulta um pouco o encaminhamento dos trabalhadores e a qualificação mesmo. Hoje, as pessoas não enquadram e não têm condições de se qualificar, e, hoje em dia o mercado está tudo concorrido, entendeu se você não se qualificar, você não consegue uma vaga por este motivo. Vagas para emprego existem o que não existe são pessoas qualificadas para o trabalho. (Coordenadora SEDESE MARIANA – Entrevista, 2006).

O relato da coordenadora, Mariana, reforça a relação direta da qualificação e da empregabilidade. Entre os professores e para o ex-coordenador do CENEX Carlos, é forte a idéia de que a qualificação profissional contribui para a empregabilidade, e que uma pessoa qualificada

É aquela pessoa que está apta, com habilidades e competência necessárias para poder assumir um determinado posto no mercado de trabalho, então, qualificar profissionalmente uma pessoa é oferecer a ela possibilidade de reunir todas as ferramentas necessárias tanto do ponto de vista técnico quanto do ponto de vista de formação, da cidadania, humanística, social, para que ela possa entrar no mercado de trabalho como cidadão, efetivamente capaz de produzir de dar resultado, e de se realizar tanto pessoalmente quanto profissionalmente. (Ex-coordenador CENEX CARLOS – Entrevista, 2006).

Com esta afirmação, pode-se perceber que o ex-coordenador destaca a qualificação profissional como uma ferramenta necessária para a inserção do trabalhador no mercado de trabalho, confirmando o mesmo pensamento de todos os depoimentos anteriores sobre esta questão.

Assim, a empregabilidade e as demandas do mercado destacam-se como componentes centrais deste debate, portanto, é importante apresentar as percepções dos sujeitos sobre esta discussão.

Quanto às relações de trabalho

O ex-coordenador do Cenex Carlos, ao discutir sobre as mudanças nas relações de trabalho, na realidade brasileira, apresenta sua análise, e afirma que

Eu acho que hoje o mercado este é complicado, para todo mundo para qualquer área. Porque não depende, só da boa vontade do empresário. A

gente sabe que existe a questão política e econômica maior que determinam o andamento e parte das empresas e das organizações no Brasil inteiro. E a gente está acompanhando nos noticiários o PIB (Produto Interno Bruto), por exemplo, foi divulgado ontem (dia 31/08/2006) de 1,9, se eu não me engano, é um PIB menor que o do ano passado. Quer dizer que o reflexo disso tudo é o aumento do desemprego e o aumento da população carente. Então, eu acho que isso depende muito das políticas econômicas, governamentais, estaduais e municipais. Para que a gente tenha a ampliação de postos de mercado de trabalho. Então, são uma série de variáveis que somadas vão contribuir para você criar um espaço favorável para a abertura de novos postos de trabalho ou não.[...] Agora a tecnologia, a gente sabe que ela é um caminho de mão dupla, ao mesmo tempo em que ela favorece a produção, ela desemprega milhares de pessoas. Então, nós temos um problema muito sério em nosso país que é a questão da corrupção, que é a questão dos interesses políticos partidários. Nós estamos vendo aí uma série de escândalos de denúncias no Brasil a todo tempo e que, por melhor que seja o plano econômico, por melhor que seja a vontade social do governo de resolver essa questão da empregabilidade no país a corrupção os desvios, os desmandos e o que a gente acompanha todo dia, é um poço sem fundo e que compromete muito o desenvolvimento de qualquer política social neste país. (Ex-coordenador CENEX CARLOS – Entrevista, 2006).

Para Bruno, a questão da empregabilidade também está associada às oportunidades que o trabalhador pode vir a ter no mercado de trabalho.

Empregabilidade para mim, é as pessoas terem a oportunidade de ter o seu emprego, com uma remuneração, de ter condições de se manter, manter a sua própria família, e o conceito que seja empregabilidade. Quem tá empregado hoje tem que segurar, se segura porque como se diz há mais oferta do que procura. Os empresários hoje, as empresas hoje, tão totalmente tranquilas, porque se o trabalhador não quiser, têm um punhado de pessoas querendo o espaço daquele companheiro, do seu local de trabalho com o salário bem menor haja vista que a gente percebe que, muitas vezes, as empresas até com forma de forçar o trabalhador a aceitar aquela imposição por parte da empresa, ora se você não quiser é muito simples, tem um punhado ai fora querendo, ou seja, aquilo ali já é um indicativo, é uma forma de pressão no trabalhador, é uma forma de dizer para o trabalhador, olha, se você não quiser tem um punhado querendo. Então, o trabalhador sente isso ai no dia-a-dia, é o assédio moral que a gente percebe que existe, esta forma de forçar o trabalhador a aceitar as regras do jogo. (Membro da CME BRUNO – Entrevista, 2007).

O membro da CME, Bruno, em seu depoimento, explicita a materialização das novas demandas do mercado de trabalho e o que se configura nas novas relações de trabalho no contexto da reestruturação produtiva.

Pochmann (2000) descreve a nova relação de trabalho que se configurou na atualidade com a exigência de um novo perfil de trabalhador

A literatura especializada é pródiga em destacar mais recentemente a formação de um novo trabalhador, condizente com as alterações no conteúdo e nas condições de trabalho. Para evitar a inadequação entre a demanda de trabalho mais exigente e a oferta de trabalho com pouca preparação, tornam-se crescentes as exigências de maior qualificação profissional e elevação das habilidades para o exercício laboral. (POCHMANN, 2000, p. 56).

A análise da ex-aluna Samira, também confirma esta perspectiva:

Hoje as empresas exigem muita especialização mais de 2 anos e eu só tive 8 meses, creio que seja isso o motivo de não conseguir emprego. As pessoas não dão oportunidade, a gente tenta e não consegue. Eu consegui um emprego de garçonne por 1 ano e 4 meses, mais fui demitida e estou desempregada. Eu até procurei emprego na área do curso, mas eles exigem experiência. O curso foi bom, mas não me ajudou a arrumar emprego. (Ex-aluna SAMIRA – Entrevista, 2007).

Bárbara, outra ex-aluna, destaca que o mercado de trabalho de Uberlândia também apresenta as mesmas características já citadas anteriormente:

O mercado de trabalho em Uberlândia é muito difícil. A última questão é que você tem que ter escolaridade, além do maior problema que é a experiência, você pode fazer curso e mais curso de capacitação que, na prática, não ajuda muito porque você não tem experiência. O curso não me ajudou a trabalhar na área não. Tive apenas um conhecimento, mas não tive resultado profissional. Estou trabalhando com Auxiliar de Serviços Gerais, há 1 ano. Mas quanto ao curso, gostei. (Ex-aluna BÁRBARA – Entrevista, 2007).

A análise de Alessandra também destaca a mesma questão

Não consigo emprego, continuo desempregada. Não tenho experiência comprovada em carteira. A gente fica frustrada, como vai ter experiência se as pessoas não dão oportunidade. No momento, desisti de procurar emprego tenho um bebê de 4 meses, vou esperar ele crescer um pouco e vou voltar a procurar emprego, porque preciso ajudar meu marido nas despesas. Mas quanto ao curso foi ótimo. (Ex-aluna ALESSANDRA – Entrevista, 2007).

Nos depoimentos dos sujeitos envolvidos, destaca-se a questão do novo perfil do trabalhador, e da demanda do mercado quanto às exigências para a empregabilidade. No entanto, pode se inferir que o contexto atual sócio-econômico-político sinaliza que as relações de trabalho se precarizam a cada dia, se flexibilizam e proporcionam a geração de um exército

de reserva de mão de obra desempregada. No entanto, entre os depoentes, verifica-se que existe a compreensão de que a mudança de perfil do trabalhador é uma necessidade e que a qualificação é relevante.

A qualificação e o processo de formação do novo perfil do trabalhador.

A qualificação, como um dos objetivos de formar o novo perfil do trabalhador é outro mecanismo encontrado nos relatos dos entrevistados quando se fala das mudanças do mundo do trabalho e as demandas do mercado.

Esta questão também foi encontrada no trabalho de Soares (1997), que afirma que será exigida do trabalhador nova competência, uma formação integral, através de um processo de educação continuada. Soares (1997) explica que:

Um novo perfil de qualificação do trabalhador é fundamental ao novo contexto, onde sobressai em primeiro plano, vale à pena insistir, a importância da educação básica. O núcleo de conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos ao longo do processo educacional constitui um requisito essencial para que a força de trabalho possa ampliar as oportunidades de incorporação e de desenvolvimento no futuro mercado de trabalho, objetivando sua valorização pessoal e profissional e o atendimento às novas exigências de qualificação. (SOARES, 1997, p. 69).

Assim, nesta nova demanda de perfil do trabalhador, a própria vítima é culpabilizada por não se manter empregada devido a sua não qualificação. Este discurso neoliberal transfere para o trabalhador um problema estrutural para a esfera individual, amenizando, desta forma, as reivindicações pela solução da problemática estabelecida pelo aumento do desemprego.

Esse item possibilita a análise dos cursos executados no CENEX, dos quais, segundo os seus alunos egressos, a grande maioria não conseguiu emprego nas suas áreas de qualificação, conforme citado anteriormente.

Para o ex-coordenador do CENEX Carlos, a questão do desemprego, que está na ordem do dia, recoloca a ênfase da necessidade do trabalho para a sobrevivência, e esta busca demonstra a relação capital trabalho da atualidade, de que os trabalhadores precisam se qualificar. Um exemplo, foi no curso de Logística e Gestão, mesmo sem saber do curso, os alunos buscavam esta qualificação, conforme relata Carlos sobre os alunos dos cursos do PNQ turma 2005 no CENEX e Uberlândia.

A maioria morava em periferia [...] não tinha noção nenhuma do curso, principalmente [...] pessoas de mais idade que estavam procurando uma recolocação ou, às vezes, uma dona de casa, que sempre foi dona de casa e

agora quer entrar para o mercado de trabalho. Muitos alunos frustraram, porque justamente o aluno chegava sem saber. Um aluno chegou a me perguntar se era para abertura de loja-logística, eu fiquei bastante assustado. (Ex-coordenador do CENEX EDUARDO – Entrevista, 2006).

No depoimento do ex-aluno Diogo, ele confirma sobre a importância da qualificação a qualquer preço. Relatou que não conhecia nada sobre o curso e falou da dificuldade de compreensão das aulas. Segundo ele

Era um curso muito diferente, quando você fala em logística, você pensa que vai mexer com loja e não é bem isso. Mas o curso foi um aprendizado. Senti dificuldade em entender as aulas. Não trabalho nesta área, o curso não me ajudou a arrumar emprego não. Mas estou trabalhando há 2 semanas de auxiliar de cozinha. (Ex-aluno DIOGO – Entrevista, 2007).

Nessa perspectiva, verifica-se que os capitalistas solicitam uma mão-de-obra qualificada e o exército de desempregados, na busca de um emprego se lançam na primeira oportunidade sem ao menos ter alguma informação sobre o curso que irá realizar, acreditando que um diploma, ou seja, que com a certificação, haverá a inserção no mercado de trabalho.

O pressuposto que fundamentou esta pesquisa foi o de que não há uma correspondência entre as políticas de qualificação e a empregabilidade. Para analisar este fato de forma mais precisa, foram considerados os depoimentos dos egressos do curso do PNQ/2005 do CENEX.

Os dados revelaram que, em relação à ocupação dos alunos antes dos cursos, temos: no curso de Auxiliar Administrativo Financeiro, (54,66%) era de desempregados, sendo que (37,33 %) estavam à procura do primeiro emprego, (2,66%) eram trabalhadores autônomos e com o mesmo índice de empregado assalariado com registro em carteira, (1,33%) e (2,66%) não respondeu.

A mesma questão foi analisada com os alunos do curso de Logística e Gestão de Materiais. Houve predomínio de (63,6%) de desempregados, sendo que (33,33%) estavam à procura do primeiro emprego, (1,5%) era trabalhador autônomo e com o mesmo índice empregado assalariado com registro em carteira.

Assim, numa análise geral sobre a questão da ocupação após os cursos, constatou-se que, a questão do desemprego permaneceu. Os dados confirmam que, na atualidade, (48,0%) dos alunos egressos continuam desempregados, e somente (12,0%) da amostra dos entrevistados estão trabalhando. As relações de trabalho, em sua maioria, são trabalhos temporários, o que caracteriza a sua precarização. Estes dados podem ser confrontados com os

estudos de Pochmann (2004), ao afirmar que as questões do desemprego seguem na ordem do dia, e trazem consigo suas problemáticas de exclusão social.

Nos depoimentos dos alunos egressos, um número significativo demonstrou sua frustração quanto à expectativa de conseguirem um emprego após o curso. Porém, alguns acreditam que a sua falta de sorte ou idade foi o fator determinante para não serem empregáveis.

Além do mais, fica evidente que os alunos repetem o discurso neoliberal, da premissa da empregabilidade de que o trabalhador é responsável por empregar-se e manter-se no emprego. Este discurso em que a própria vítima é culpabilizada por não conseguir emprego, mesmo se capacitando, por não atender à demanda do mercado, e que, para isso, ela deve se capacitar a cada dia. Enquanto isso, as políticas de qualificação profissional seguem com uma dotação orçamentária significativa, e os cursos continuam sendo rápidos, não havendo correspondência com os postos de emprego, e os trabalhadores seguem entregues à própria sorte.

Vale ressaltar que, até mesmo os dados do IPEA apontam que o PNQ se constitui em uma política de mudança da qualificação:

Com a instituição do PNQ em julho de 2003, a política de qualificação profissional sofreu uma inflexão conceitual e de prioridades, as quais passaram a dar preferência a cursos de mais longa duração e incluíram na agenda um esforço maior na integração com os demais programas do SPETR. Também ganharam importância a certificação profissional e o apoio ao desenvolvimento de metodologias de qualificação. O desenho original do PNQ foi ampliado em outubro de 2004 pela Resolução 408 do Codefat, que criou os Planos Setoriais de Qualificação (Planseqs) como um terceiro eixo, ao lado dos planos territoriais e dos projetos especiais. (IPEA, 2006, p.431).

Assim, observa-se que a empiria corrobora com o pressuposto desta pesquisa, ou seja, os dados apontam que apesar de existir uma política pública de combate ao desemprego, os cursos de qualificação do PNQ são uma alternativa política de qualificação e não de inserção laboral, com repasse financeiro significativo e uma logística de naturalização de que a condição do desemprego é resultante da falta de qualificação, o que transfere para o indivíduo a responsabilidade de empregar-se. Vale ressaltar que as discussões aqui desenvolvidas revelam uma realidade complexa, em que vários fatores convergem para o aprofundamento de uma sociedade segmentada e dividida.

A relação patrão e empregado, no discurso do PNQ, é repassada como o compartilhamento de idéias, na busca da solução dos problemas do desemprego, marcados

neste contexto de reestruturação produtiva. Este fato se detecta quando o poder público no final da década de 1990 propôs uma nova política de formação profissional, em que seriam ofertados recursos públicos para a esfera privada executar as políticas públicas de qualificação profissional, conforme foi constatado no programa PLANFOR e como ocorre no PNQ, ao constituir o CODEFAT, que é tripartite (3 representantes do governo, 3 das confederações patronais e 3 das centrais sindicais, sendo estas: a CUT – Central Única dos Trabalhadores, a FS – Força Sindical e a CGT – Confederação Geral dos Trabalhadores). Esta mesma constituição tripartite é aplicada para as Comissões Municipais de Emprego e Renda, que são responsáveis pelo acompanhamento da execução das políticas públicas de qualificação do trabalhador em seus municípios.

No entanto, os dados apreendidos em uma realidade na qual se processou esta política de qualificação no município de Uberlândia correspondem às mesmas ocorrências detectadas pela UNITRABALHO em sua avaliação do PLANTEQ-MG/2004, quanto à falta de articulação da Comissão Municipal de Emprego, à divergência dos depoimentos dos entrevistados quanto à execução, demanda, supervisão do PNQ, dentre outros.

Esses fatores se apresentam como sinalizadores de um ponto estrutural nas fraturas das políticas de qualificação devido à falta de sintonia e interesse dos atores principais em reverem este quadro emblemático, esculpido pelas mazelas deixadas pelo neoliberalismo.

4.7 Considerações Finais

Como enunciado na introdução, os temas norteadores deste trabalho foram as políticas e práticas de qualificação profissional, implementadas na primeira metade da década de 2000 no Brasil.

Para tanto, o pressuposto básico que fundamentou este trabalho é o de que a mística da empregabilidade proliferada pela política pública em foco, o PNQ, passa pelo balizamento de que emprego existe, o problema se constitui em uma população sem qualificação. No entanto, se constata que estes cursos de qualificação do PNQ é uma alternativa política de qualificação que transfere para o indivíduo a responsabilidade de empregar-se.

Vale destacar que o desemprego não é um problema da sociedade capitalista, ele é parte constitutiva, pois o capitalismo não sobrevive com o pleno emprego. Esta é uma questão emblemática, então, a questão que se coloca é que o poder público em um contexto

acentuado de desemprego, implanta um programa para melhorar este quadro e não para solucioná-lo, ou seja, é uma questão de logística e, assim, a política de qualificação profissional continua refém desta problemática do desemprego, pois esta é uma questão estrutural.

As mudanças no mundo do trabalho, a precarização das relações trabalhistas, a complexidade deste tema corroboram para o alcance político e de gestão desta política, mesmo que, na prática, se detecta que existem interesses distintos como se constatou nesta pesquisa entre os membros da Comissão Municipal de Emprego.

O tema proposto compõe o debate sobre a qualificação na educação não formal, as mutações do mundo do trabalho e qualificação do trabalhador nas últimas décadas. O objetivo dessa pesquisa foi analisar as proposições do Plano Nacional de Qualificação (PNQ), elaborado pelo Ministério do Trabalho, Emprego e Renda, no cotidiano de uma das entidades executoras: o Centro de Excelência Empresarial em Serviços – (CENEX), localizado em Uberlândia – MG - Brasil, relativo ao ano de 2005.

Partindo-se da análise das relações de trabalho e a reestruturação produtiva, pode-se inferir alguns elementos que revelam o processo de qualificação profissional e as mudanças do mundo do trabalho. A contextualização histórica da categoria trabalho nos possibilitou a análise das relações de trabalho e as exigências do mercado laboral, na formação do novo perfil do trabalhador. Cabe destacar a relevância do papel do mercado de trabalho na definição do novo perfil do trabalhador.

As questões, que esta temática suscitou, contribuíram na busca das respostas ao discutir e analisar como se processa as relações educação/trabalho e empregabilidade/qualificação profissional no contexto da reestruturação produtiva e o processo da reconfiguração do Estado.

Através da análise das políticas de qualificação do Brasil, nos últimos tempos, do PLANFOR ao PNQ, foi possível identificar nas diretrizes destes programas a premissa da empregabilidade, a qual transferia para o trabalhador a responsabilidade por empregar-se, apresentando o problema como individual e não como resultado de uma conjuntura macro de problemas socioeconômico e cultural.

Assim, a empregabilidade foi definida, neste caso, como uma gama de conhecimentos, habilidades, características individuais de adaptabilidade. Refere-se às questões subjetivas da inserção do indivíduo no mercado de trabalho.

Desta forma, destaca-se a relevância dos estudos referentes à empregabilidade, o que foi possível depreender, é que este tema está presente nos debates da agenda acadêmica e das políticas públicas, de forma significativa nas últimas décadas. Anterior a esta data, o trabalhador era empregável ao apresentar diplomas, certificados que correspondiam à sua formação pelo sistema educacional, ou curtos treinamentos. O cenário do mercado de trabalho correspondia a um período de pleno emprego, em que o Estado direcionava suas ações para o social e era um grande empregador. Havia também uma dominância da produção industrial.

Sendo assim, é possível afirmar que as mudanças neste cenário se acirraram após os anos de 1990, em que as certificações não mais garantem a inserção do trabalhador no mercado, e que neste novo momento, a qualificação, as habilidades, disposição, atitudes do indivíduo no mercado de trabalho caminham em outra direção. As razões do não empregar-se são transferidas para o trabalhador, que é condicionado a acreditar que leva consigo a culpa e a responsabilidade de não ser empregável.

A esse respeito foi constatado através das narrativas dos egressos dos cursos do PPlanTeQ/PNQ – MG /CENEX no ano de 2005 que, apesar dos vários cursos de qualificação, nos quais os alunos se lançam na tentativa de sua inserção no mercado de trabalho, mesmo assim, a absorção por este não é significativa. Assim, pode inferir-se que a empiria corrobora com o pressuposto desta pesquisa.

Os cursos oferecidos são rápidos, sem vinculação ou mediação com postos de trabalho que possa haver correspondência entre qualificação e empregabilidade.

Sobre esta problemática, os estudos teóricos e o processo de investigação foram conduzidos. Para tanto, a discussão sobre o contexto histórico destas políticas públicas foram pertinentes, nesta mesma direção, os estudos que caracterizam as mudanças do mundo do trabalho no contexto da reestruturação produtiva foram focalizados, na busca do entendimento das características neoliberais nos programas de qualificação profissional das últimas décadas, especificamente o PNQ.

Outro aspecto que cabe destacar foi a mudança de cenário que se evidenciou nos anos de 1990 no mercado de trabalho brasileiro, desde os movimentos sindicais, ao novo perfil do trabalhador, todos ancorados na política neoliberal.

No entanto, neste contexto, as instituições não governamentais se inserem no cenário da educação não formal de ensino, e se apresentam como parceiras na busca da solução ou amenização da problemática social decorrente do desemprego estrutural.

Além disso, esta situação nada mais é do que a efetivação do comando neoliberal, que define as políticas públicas brasileiras, transformando os direitos sociais em benefícios.

O estudo empírico possibilitou analisar e problematizar a materialização das políticas de qualificação nas últimas décadas no Brasil e, especificamente, no CENEX, como entidade executora do PNQ no ano de 2005; bem como realizar o cruzamento dos dados do PLANTEQ-MG/CENEX/2005; dos relatórios avaliativos da UNITRABALHO PlanTeQ/2004, Relatório Gerencial Final de Acompanhamento das Ações do PNQ/PLANTEQ-MG /2005 apresentado pela SEDESE.

Cabe destacar que, embora o universo desta pesquisa empírica represente uma pequena amostra em relação ao contingente populacional de Uberlândia, ela possibilitou apreender, mediante análises *in loco* do processo de qualificação profissional, a fragilidade de tais políticas e a dificuldade dos trabalhadores desempregados inserirem-se no mercado laboral.

Os dados analisados possibilitaram a formulação de observações interessantes sobre a operacionalização das ações de qualificação emanadas do PNQ, em Minas Gerais, tais como:

- Os dados coletados em Uberlândia confirmam que não ocorreu um diagnóstico elaborado pela Comissão Municipal de Emprego. Desta forma, a demanda foi definida pela SEDESE.
- A UNITRABALHO aponta que, em Minas Gerais, também não ocorreu a participação de membros da CME na definição da demanda, sendo esta realizada pelo SINE ou funcionários das Prefeituras, o que caracterizou uma significativa desarticulação desses fóruns municipais.
- A escolha das entidades executoras em Minas Gerais, segundo a UNITRABALHO, entidades que não solicitaram cursos foram contempladas e o inverso não. Assim, o critério de IDH também não prevaleceu. Por exemplo: Belo Horizonte não solicitou nenhum curso e recebeu recursos para 48 cursos e Governador Valadares, município localizado em região considerada prioritária, que registrou 49 solicitações, foi contemplado com apenas 5 cursos.
- Em Uberlândia, a pesquisa indica a inoperância da CME, bem como na avaliação da UNITRABALHO em Minas Gerais.
- A qualificação é detectada como ferramenta para a empregabilidade .
- O conhecimento do PNQ é quase nulo.
- Existe uma passividade dos egressos, quanto à aceitação de sua não adaptação ao mercado de trabalho.

- O novo perfil do trabalhador flexível, polivalente, corresponde à visão do gestor.

Assim, constata-se a realidade vivida pelos trabalhadores, em que a qualificação, constitui-se como um ilusório “fio de Ariadne”¹⁰ na busca da empregabilidade, no contexto de constante mutação do mundo do trabalho.

Torna-se necessário o repensar das políticas públicas governamentais do atual modelo de Programa Nacional de Qualificação (PNQ), que poderiam favorecer a construção do novo modelo de qualificação profissional, no qual a responsabilidade da formação e a empregabilidade não fossem repassadas para os usuários destes programas, que já trazem consigo as mazelas de seus escassos recursos individuais, ainda são obrigados a conviver com a frustração da negativa de emprego mesmo trazendo consigo um farto volume de certificados. Nas entrevistas com os egressos, foi revelado o caminho solitário que eles percorrem na luta por empregar-se e, em sua maioria, convivem com uma constante desclassificação.

¹⁰ O fio de Ariadne relaciona-se à lenda grega na qual o herói Teseu haveria adentrado no labirinto da ilha de Creta para matar o perigoso Minotauro, um ser metade homem, metade touro, para quem eram ofertados 7 jovens de ambos os sexos para aplacar sua fúria. O fio de Ariadne representa a única forma de Teseu sair do intrincado labirinto onde vivia o Minotauro. Ariadne segurava a outra ponta do fio, fora do labirinto.

ANEXOS

Tabela 4.6 - Municípios contemplados com cursos, quantidade demandada, quantidade atendida e percentual atendido, por IDH

<i>Municípios contemplados</i>	<i>Cursos demandados (a)</i>	<i>Ações contempladas (b)</i>	<i>a/b (%)</i>	<i>IDH</i>
Aguanil	3	1	33.3	0.741
Águas Formosas	0	1	Não demandou	0.731
Águas Vermelhas	10	1	10.0	0.736
Alfenas	24	1	4.2	0.829
Andrelandia	12	2	16.7	0.733
Araguari	56	2	3.6	0.815
Arcos	29	1	3.4	0.808
Arinos	15	3	20.0	0.711
Ataleia	4	2	50.0	0.653
Bambui	13	1	7.7	0.788
Barão de Cocais	6	2	33.3	0.757
Barbacena	20	8	40.0	0.798
Belo Horizonte	0	48	Não demandou	0.839
Belo Vale	0	4	Não demandou	0.733
Betim	56	8	14.3	0.775
Bias Fortes	4	3	75.0	0.713
Boa Esperança	5	2	40.0	0.783
Bom Despacho	22	2	9.0	0.799
Bom Jesus Do Galho	12	2	16.7	0.657
Bom Repouso	8	1	12.5	0.75
Bonfim	0	1	Não demandou	0.715
Brasópolis	10	1	10.0	0.735
Brumadinho	0	2	Não demandou	0.733
Bueno Brandão	0	1	Não demandou	0.769
Buenópolis	7	1	14.3	0.679
<i>Municípios</i>	<i>Cursos</i>	<i>Ações</i>	<i>a/b</i>	<i>IDH</i>

<i>contemplados</i>	<i>demandados (a)</i>	<i>contempladas (b)</i>	<i>(%)</i>	
Buritis	28	4	14.3	0.733
Cachoeira de Minas	7	1	14.3	0.768
Caeté	0	3	Não demandou	0.789
Camanducaia	8	1	12.5	0.775
Cambuí	10	1	10.0	0.786
Cambuquira	8	1	12.5	0.788
Campanha	10	1	10.0	0.784
Campina Verde	5	1	20.0	0.795
Campo Belo	12	1	8.3	0.776
Campo Do Meio	0	1	Não demandou	0.749
Candeias	11	1	9.1	0.723
Capelinha	0	1	Não demandou	0.673
Carai	9	2	22.2	0.636
Carandaí	0	4	Não demandou	0.76
Caratinga	8	1	12.5	0.754
Carlos Chagas	10	1	10.0	0.681
Carrancas	1	1	100.0	0.75
Catas Altas	0	2	Não demandou	0.756
Catas Altas da Noruega	0	1	Não demandou	0.673
Caxambu	12	1	8.3	0.796
Chapada do Norte	0	1	Não demandou	0.641
Chapada Gaúcha	7	3	42.9	0.683
Conceição das Alagoas	0	1	Não demandou	0.767
Conceição dos Ouros	26	1	3.8	0.757
Congonhas	15	15	100.0	0.788
Conselheiro Lafaiete	8	4	50.0	0.793
Conselheiro Pena	3	3	100.0	0.734
Contagem	0	5	Não demandou	0.789
<i>Municípios</i>	<i>Cursos</i>	<i>Ações</i>	<i>a/b</i>	<i>IDH</i>

<i>contemplados</i>	<i>demandados (a)</i>	<i>contempladas (b)</i>	<i>(%)</i>	
Corinto	13	2	15.4	0.722
Coronel Murta	7	1	14.3	0.673
Coronel Xavier Chaves	8	1	12.5	0.731
Couto de Magalhães de Minas	8	2	25.0	0.712
Cristalia	5	1	20.0	0.647
Delfim Moreira	6	1	16.7	0.72
Diamantina	51	11	21.6	0.748
Divinópolis	22	2	9.1	0.831
Dom Bosco	4	2	50.0	0.75
Dom Joaquim	5	1	20.0	0.652
Eloi Mendes	10	2	20.0	0.768
Esmeraldas	9	4	44.4	0.748
Ewbank Da Câmara	3	3	100.0	0.715
Felisburgo	0	1	Não demandou	0.642
Felixlândia	11	3	27.3	0.73
Fernandes Tourinho	10	3	30.0	0.672
Francisco Badaró	19	2	10.5	0.646
Frei Lagonegro	8	1	12.5	0.612
Fronteira	0	1	Não demandou	0.794
Frutal	24	3	12.5	0.803
Gouveia	0	1	Não demandou	0.735
Governador Valadares	49	5	10.2	0.772
Guape	8	1	12.5	0.752
Inhapim	16	2	12.5	0.709
Ipatinga	56	3	5.4	0.806
Irai de Minas	3	2	66.7	0.758
Itabira	0	1	Não demandou	0.798
Itabirito	25	8	32.0	0.786
<i>Municípios</i>	<i>Cursos</i>	<i>Ações</i>	<i>a/b</i>	<i>IDH</i>

<i>contemplados</i>	<i>demandados (a)</i>	<i>contempladas (b)</i>	<i>(%)</i>	
Itacarambi	0	1	Não demandou	0.622
Itajubá	33	3	9.1	0.815
Itamarandiba	12	3	25.0	0.663
Itamonte	7	1	14.3	0.792
Itapecerica	9	1	11.1	0.763
Itauna	39	2	5.1	0.823
Itaverava	0	2	Não demandou	0.684
Iturama	10	1	10.0	0.802
Jampruca	8	1	12.5	0.598
Janauba	15	2	13.3	0.716
Januaria	1	1	100.0	
Japonvar	8	1	12.5	0.618
Jeceaba	0	1	Não demandou	0.732
Jequitibá	8	1	12.5	0.692
Jequitinhonha	10	2	20.0	0.668
João Monlevade	56	1	1.8	0.807
João Pinheiro	26	3	11.5	0.748
Juatuba	7	2	28.6	0.751
Juiz de Fora	166	13	7.8	0.828
Juruáia	0	1	Não demandou	0.755
Ladainha	2	1	50.0	0.609
Lagoa da Prata	12	2	16.7	0.763
Lagoa Dourada	5	2	40.0	0.734
Lagoa Formosa	13	3	23.1	0.750
Lavras	5	1	20.0	0.819
Machado	4	4	100.0	0.789
Malacacheta	0	1	Não demandou	0.653
Manga	11	1	9.1	0.603
Mario Campos	0	1	Não demandou	0.731
Marlândia	10	2	20.0	0.774
<i>Municípios</i>	<i>Cursos</i>	<i>Ações</i>	<i>a/b</i>	<i>IDH</i>

<i>contemplados</i>	<i>demandados (a)</i>	<i>contempladas (b)</i>	<i>(%)</i>	
Matozinhos	5	1	20.0	0.774
Minas Novas	0	2	Não demandou	0.633
Mirabela	10	1	10.0	0.658
Montes Claros	56	14	25.0	0.783
Nanuque	25	2	8.0	0.708
Nova Era	46	1	2.2	0.792
Nova Lima	22	4	18.2	0.821
Nova Porteirinha	4	1	25.0	0.685
Nova Serrana	16	1	6.3	0.801
Nova União	33	3	9.1	0.7
Novo Cruzeiro	6	2	33.3	0.629
Oliveira	8	2	25.0	0.77
Ouro Branco	19	10	52.6	0.801
Ouro Preto	12	3	25.0	0.787
Padre Paraíso	0	1	Não demandou	0.656
Para de Minas	41	2	4.9	0.76
Paracatu	10	3	30.0	0.811
Passa Quatro	7	1	14.3	0.777
Pavão	0	1	Não demandou	0.667
Pedra Azul	7	1	14.3	0.660
Pedro Leopoldo	36	2	5.6	0.807
Periquito	14	5	35.7	0.647
Pintópolis	14	3	21.4	0.637
Piranga	0	1	Não demandou	0.661
Piranguçu	6	1	16.7	0.734
Pirapora	56	6	10.7	0.758
Poços de Caldas	39	1	2.6	0.841
Pompeu	0	1	Não demandou	0.745
Pote	7	1	14.3	0.642
Prados	0	9	Não demandou	0.729
<i>Municípios</i>	<i>Cursos</i>	<i>Ações</i>	<i>a/b</i>	<i>IDH</i>

<i>contemplados</i>	<i>demandados (a)</i>	<i>contempladas (b)</i>	<i>(%)</i>	
Prata	0	1	Não demandou	0.769
Resende Costa	0	2	Não demandou	0.736
Resplendor	10	1	10.1	0.73
Riacho dos Machados	3	1	33.3	0.604
Ribeirão das Neves	53	4	7.5	0.749
Rio Novo	9	1	11.1	0.766
Rio Pomba	4	1	25.0	0.771
Rubim	9	1	11.1	0.625
Sabará	26	8	30.8	0.773
Santa Cruz de Salinas	9	1	11.1	0.599
Santa Maria de Ibatira	5	2	40.0	0.7
Santa Maria do Suacuí	5	2	40.0	0.648
Santa Rita do Sapucaí	11	1	9.1	0.789
Santa Vitória	15	3	20.0	0.76
Santo Antonio do Itambé	8	2	25.0	0.635
Santo Hipólito	0	1	Não demandou	0.671
Santos Dumont	6	2	33.3	0.766
São Francisco de Paula	7	1	14.3	0.714
São Gonçalo do Pará	1	3	300.0	0.744
São Gonçalo do Rio Preto	16	5	31.3	0.635
São João da Mata	9	1	11.1	0.773
São João del Rey	0	20	Não demandou	0.816
São João Evangelista	10	1	10.0	0.683
São José da Safira	8	1	12.5	0.614
São José do Divino	11	1	9.1	0.67
São Lourenço	18	1	5.6	0.839
São S. do Paraíso	1	1	100.0	0.812
<i>Municípios</i>	<i>Cursos</i>	<i>Ações</i>	<i>a/b</i>	<i>IDH</i>

<i>contemplados</i>	<i>demandados (a)</i>	<i>contempladas (b)</i>	<i>(%)</i>	
São Thomé das Letras	13	1	7.7	0.717
São Vicente de Minas	8	1	12.5	0.769
Serra Azul de Minas	0	1	Não demandou	0.653
Serra dos Aimorés	13	1	7.7	0.655
Serranos	4	1	25.0	0.697
Serro	14	2	14.3	0.658
Sete Lagoas	44	1	2.3	0.791
Simão Pereira	6	1	16.7	0.76
Sobralia	8	2	25.0	0.685
Soledade de Minas	9	1	11.1	0.769
Teófilo Otoni	14	2	14.3	0.742
Timóteo	29	9	31.0	0.831
Tiradentes	0	10	Não demandou	0.773
Três Corações	47	2	4.3	0.78
Três Marias	15	15	100.0	0.786
Uberaba	56	14	25.0	0.834
Uberlândia	12	4	33.3	0.83
Veredinha	4	1	25.0	0.669
Vespasiano	34	1	2.9	0.747
Virginia	8	1	1.5	0.709
Virginópolis	5	2	40.0	0.717
<i>TOTAL</i>	<i>2.467</i>	<i>523</i>		

(Fonte: SEDESE, 2004/relatório UNITRABALHO, p. 12).

Tabela 4.7 – Distribuição dos recursos, por município, segundo critérios propostos, pelo PNQ e pela SEDESE

<i>Municípios</i>	<i>Regiões de Minas Gerais</i>	<i>Total de Recursos Alocados (R\$)</i>	<i>Subtotal por Região de MG em valores (R\$) e (%)</i>
Lagoa Formosa	Alto Paranaíba	6.773,10	
Irai de Minas	Alto Paranaíba	4.394,70	
	Total Alto Paranaíba		11.167,80 (2,46%)
Buenópolis	Central	8.000,00	
Corinto	Central	4.637,40	
Felixlândia	Central	7.385,04	
Jequitibá	Central	10.280,00	
Matozinhos	Central	20.440,00	
Pompeu	Central	39.783,60	
Sete Lagoas	Central	6.720,00	
Três Marias	Central	69.083,20	
Pará de Minas	Central	20.786,00	
Santo Antonio do Itambé	Central	9.947,50	
Belo Horizonte	Central	1.123.379,14	
Betim	Central	58.410,96	
Brumadinho	Central	15.420,00	
Contagem	Central	45.440,80	
Esmeraldas	Central	44.368,00	
Juatuba	Central	14.597,60	
Mário Campos	Central	7.710,00	
Pedro Leopoldo	Central	8.710,00	
Ribeirão das Neves	Central	26.107,60	
Vespasiano	Central	2.467,20	
Bonfim	Central	7.710,00	

<i>Municípios</i>	<i>Regiões de Minas Gerais</i>	<i>Total de Recursos Alocados (R\$)</i>	<i>Subtotal por Região de MG em valores (R\$) e (%)</i>
Nova Era	Central	7.936,00	
São Gonçalo do Rio Preto	Central	33.878,50	
	Total Central		1.593.198,54 (35,04%)
Aguanil	Centro-Oeste de Minas	7.936,00	
Arcos	Centro-Oeste de Minas	7.936,00	
Bambuú	Centro-Oeste de Minas	7.936,00	
Bom Despacho	Centro-Oeste de Minas	15.872,00	
Campo Belo	Centro-Oeste de Minas	7.936,00	
Candeias	Centro-Oeste de Minas	7.936,00	
Divinópolis	Centro-Oeste de Minas	14.361,00	
Itapecerica	Centro-Oeste de Minas	6.425,00	
Itaúna	Centro-Oeste de Minas	26.865,00	
Lagoa da Prata	Centro-Oeste de Minas	15.872,00	
Nova Serrana	Centro-Oeste de Minas	10.280,00	
Oliveira	Centro-Oeste de Minas	11.301,00	
São Gonçalo do Pará	Centro-Oeste de Minas	29.880,00	
São Francisco de Paula	Centro-Oeste de Minas	26.028,00	
	Total Centro-Oeste de Minas		1.593.198,54 (35,04%)
Conceição dos Ouros	Estrada Real	9.500,00	
Couto de Magalhães de Minas	Estrada Real	8.200,30	
Diamantina	Estrada Real	59.767,50	
Dom Joaquim	Estrada Real	2.054,40	
Gouvêa	Estrada Real	13.920,00	

<i>Municípios</i>	<i>Regiões de Minas Gerais</i>	<i>Total de Recursos Alocados (R\$)</i>	<i>Subtotal por Região de MG em valores (R\$) e (%)</i>
Nova União	Estrada Real	7.936,00	
Santo Hipólito	Estrada Real	3.680,00	
Serra Azul de Minas	Estrada Real	4.000,00	
Serro	Estrada Real	15.695,00	
Andrelândia	Estrada Real	16.475,00	
Bias Fortes	Estrada Real	20.819,25	
Ewbank da Câmara	Estrada Real	18.146,45	
Itamonte	Estrada Real	3.507,50	
Juiz de Fora	Estrada Real	149.823,45	
Passa Quatro	Estrada Real	4.715,00	
Rio Pomba	Estrada Real	1.470,00	
Santos Dumont	Estrada Real	15.785,00	
Serranos	Estrada Real	3.680,00	
Simão Pereira	Estrada Real	3.507,50	
Caeté	Estrada Real	6.048,00	
Nova Lima	Estrada Real	28.409,20	
Sabará	Estrada Real	41.288,00	
Barbacena	Estrada Real	43.132,40	
Belo Vale	Estrada Real	17.697,50	
Carandaí	Estrada Real	17.625,75	
Carrancas	Estrada Real	9.500,00	
Catas Altas da Noruega	Estrada Real	9.500,00	
Congonhas	Estrada Real	138.028,10	
Conselheiro Lafaiete	Estrada Real	22.011,50	
Coronel Xavier Chaves	Estrada Real	7.003,25	
Itabirito	Estrada Real	47.455,25	

<i>Municípios</i>	<i>Regiões de Minas Gerais</i>	<i>Total de Recursos Alocados (R\$)</i>	<i>Subtotal por Região de MG em valores (R\$) e (%)</i>
Itaverava	Estrada Real	8.224,00	
Jeceaba	Estrada Real	4.112,00	
Ouro Branco	Estrada Real	79.401,75	
Ouro Preto	Estrada Real	23.387,00	
Piranga	Estrada Real	14.392,00	
Prados	Estrada Real	33.281,50	
Resende Costa	Estrada Real	5.140,00	
São João del Rey	Estrada Real	93.936,15	
São Thomé das Letras	Estrada Real	3.507,50	
São Vicente de Minas	Estrada Real	3.680,00	
Tiradentes	Estrada Real	53.456,00	
Barão de Cocais	Estrada Real	15.872,00	
Catas Altas	Estrada Real	13.787,50	
Itabira	Estrada Real	11.924,80	
João Monlevade	Estrada Real	6.168,00	
Santa Maria de Itabira	Estrada Real	4.108,80	
Cambuquira	Estrada Real	5.750,00	
Caxambu	Estrada Real	6.168,00	
Cruzília	Estrada Real	9.500,00	
Delfim Moreira	Estrada Real	6.267,50	
São Lourenço	Estrada Real	6.267,50	
Soledade de Minas	Estrada Real	3.507,50	
Três Corações	Estrada Real	3.507,50	
Virgínia	Estrada Real	5.577,50	
Lagoa Dourada	Estrada Real	17.899,50	
	Total Estrada Real		1.193.430,80 (26,24%)
Felisburgo	Jequitinhonha/Mucuri	20.560,00	

<i>Municípios</i>	<i>Regiões de Minas Gerais</i>	<i>Total de Recursos Alocados (R\$)</i>	<i>Subtotal por Região de MG em valores (R\$) e (%)</i>
Jequitinhonha	Jequitinhonha/Mucuri	21.690,80	
Pedra Azul	Jequitinhonha/Mucuri	10.280,00	
Rubim	Jequitinhonha/Mucuri	4.317,60	
Capelinha	Jequitinhonha/Mucuri	4.112,00	
Chapada do Norte	Jequitinhonha/Mucuri	6.195,00	
Coronel Murta	Jequitinhonha/Mucuri	11.410,80	
Francisco Badaró	Jequitinhonha/Mucuri	19.780,00	
Minas Novas	Jequitinhonha/Mucuri	14.135,00	
Veredinha	Jequitinhonha/Mucuri	20.560,00	
Itamarandiba	Jequitinhonha/Mucuri	1.984,00	
Águas Formosas	Jequitinhonha/Mucuri	3.700,80	
Ataléia	Jequitinhonha/Mucuri	8.018,40	
Caraiá	Jequitinhonha/Mucuri	8.018,40	
Carlos Chagas	Jequitinhonha/Mucuri	3.700,80	
Ladainha	Jequitinhonha/Mucuri	3.700,80	
Malacacheta	Jequitinhonha/Mucuri	3.700,80	
Nanuque	Jequitinhonha/Mucuri	11.636,80	
Novo Cruzeiro	Jequitinhonha/Mucuri	4.083,20	
Padre Paraíso	Jequitinhonha/Mucuri	3.700,80	
Pavão	Jequitinhonha/Mucuri	3.700,80	
Poté	Jequitinhonha/Mucuri	3.700,80	
Serra dos Aimorés	Jequitinhonha/Mucuri	5.705,40	
Teófilo Otoni	Jequitinhonha/Mucuri	9.695,00	
	Total Jequitinhonha/Mucuri		208.088,00 (4,58%)
Rio Novo	Mata	1.470,00	
	Total Mata		1.470,00 (0,03%)

<i>Municípios</i>	<i>Regiões de Minas Gerais</i>	<i>Total de Recursos Alocados (R\$)</i>	<i>Subtotal por Região de MG em valores (R\$) e (%)</i>
Arinos	Noroeste	7.710,00	
Buritis	Noroeste	8.206,86	
Dom Bosco	Noroeste	4.781,40	
João Pinheiro	Noroeste	6.354,54	
Paracatu	Noroeste	7.401,60	
	Total Noroeste		34.454,40 (0,76%)
Águas Vermelhas	Norte de Minas	10.280,00	
Chapada Gaúcha	Norte de Minas	6.406,68	
Cristália	Norte de Minas	1.804,00	
Itacarambi	Norte de Minas	3.084,00	
Janaúba	Norte de Minas	21.864,00	
Januária	Norte de Minas	19.551,00	
Japonvar	Norte de Minas	4.408,00	
Manga	Norte de Minas	11.410,80	
Mirabela	Norte de Minas	2.313,00	
Montes Claros	Norte de Minas	111.873,30	
Nova Porteirinha	Norte de Minas	2.313,00	
Pintópolis	Norte de Minas	6.523,20	
Pirapora	Norte de Minas	34.254,00	
Riacho dos Machados	Norte de Minas	4.408,00	
Santa Cruz de Salinas	Norte de Minas	4.408,00	
	Total Norte de Minas		243.856,98 (5,36%)
Caratinga	Rio Doce	7.936,00	
Conselheiro Pena	Rio Doce	9.282,00	
Fernandes Tourinho	Rio Doce	16.134,80	
Frei Lagonegro	Rio Doce	10.280,00	

<i>Municípios</i>	<i>Regiões de Minas Gerais</i>	<i>Total de Recursos Alocados (R\$)</i>	<i>Subtotal por Região de MG em valores (R\$) e (%)</i>
Governador Valadares	Rio Doce	97.280,00	
Inhapim	Rio Doce	8.330,00	
Periquito	Rio Doce	22.418,00	
Resplendor	Rio Doce	2.713,20	
Santa Maria do Suaçuí	Rio Doce	4.910,40	
São João Evangelista	Rio Doce	3.570,00	
São José da Safira	Rio Doce	10.280,00	
São José do Divino	Rio Doce	10.280,00	
Sobralia	Rio Doce	6.568,80	
Virginópolis	Rio Doce	5.712,00	
Jampruca	Rio Doce	3.570,00	
Bom Jesus do Galho	Rio Doce	6.568,80	
Ipatinga	Rio Doce	23.808,00	
Marliéria	Rio Doce	3.570,00	
Timóteo	Rio Doce	22.778,40	
	Total Rio Doce		275.990,40 (6,07%)
Guapé	Sul de Minas	4.462,00	
Juruáia	Sul de Minas	9.252,00	
Poços de Caldas	Sul de Minas	5.840,00	
Lavras	Sul de Minas	3.128,00	
São Sebastião do Paraíso	Sul de Minas	12.336,00	
Alfenas	Sul de Minas	18.900,00	
Boa Esperança	Sul de Minas	6.302,00	
Bom Repouso	Sul de Minas	5.750,00	
Brasópolis	Sul de Minas	4.600,00	
Bueno Brandão	Sul de Minas	12.336,00	

<i>Municípios</i>	<i>Regiões de Minas Gerais</i>	<i>Total de Recursos Alocados (R\$)</i>	<i>Subtotal por Região de MG em valores (R\$) e (%)</i>
Cachoeira de Minas	Sul de Minas	2.300,00	
Camanducaia	Sul de Minas	5.140,00	
Cambuí	Sul de Minas	4.934,40	
Campanha	Sul de Minas	3.367,20	
Campo do Meio	Sul de Minas	20.560,00	
Elói Mendes	Sul de Minas	9.614,00	
Itajubá	Sul de Minas	19.377,60	
Machado	Sul de Minas	198.984,00	
Piranguçu	Sul de Minas	2.300,00	
Santa Rita do Sapucaí	Sul de Minas	6.095,00	
São João da Mata	Sul de Minas	9.200,00	
	Total Sul de Minas		364.778,20 (8,02%)
Campina Verde	Triângulo	11.712,00	
Iturama	Triângulo	15.616,00	
Santa Vitória	Triângulo	17.940,00	
Araguari	Triângulo	51.280,00	
Prata	Triângulo	11.712,00	
Uberlândia	Triângulo	148.032,00	
Conceição das Alagoas	Triângulo	11.712,00	
Fronteira	Triângulo	9.760,00	
Frutal	Triângulo	33.184,00	
Uberaba	Triângulo	112.780,60	
	Total Triângulo		423.728,60 (9,32%)
TOTAL			4.546.727,72

(Fonte: SEDESE, 2004/relatório UNITRABALHO, p. 20).

Tabela 4.8 – Valor médio do IDH dos municípios contemplados e não contemplados com recursos do PNQ, segundo região não prioritária e prioritária

<i>Região</i>	<i>Não Prioritária</i>	<i>Prioritária</i>	<i>Total</i>
Alto Paranaíba	0,773	-	0,773
Central	0,740	-	0,740
Centro-Oeste	0,767	-	0,767
Estrada Real	-	0,742	0,742
Jequitinhonha/Mucuri	-	0,649	0,649
Mata	0,730	-	0,730
Noroeste	0,743	-	0,743
Norte de Minas	-	0,659	0,659
Rio Doce	0,691	-	0,691
Sul de Minas	0,770	-	0,770
Triângulo	0,784	-	0,784
Total	0,746	0,703	0,729

(Fonte: SEDESE, 2004/relatório UNITRABALHO, p. 21).

Tabela 4.9 – Valor médio do IDH dos municípios contemplados e não contemplados com recursos do PNQ.

<i>Região</i>	<i>Não Contemplados</i>	<i>Contemplados</i>	<i>Total</i>
Alto Paranaíba	0,778	0,754	0,773
Central	0,725	0,748	0,740
Centro-Oeste	0,758	0,775	0,767
Estrada Real	0,725	0,749	0,742
Jequitinhonha/Mucuri	0,631	0,657	0,649
Mata	0,728	0,766	0,730
Noroeste	0,754	0,740	0,743
Norte de Minas	0,652	0,663	0,659
Rio Doce	0,679	0,698	0,691
Sul de Minas	0,760	0,780	0,770
Triângulo	0,765	0,797	0,784
Total	0,746	0,733	0,729

(Fonte: SEDESE, 2004/relatório UNITRABALHO, p. 22).

Tabela 4.10 – Valor médio da PEA dos municípios contemplados e não contemplados com recursos do PNQ.

<i>Região</i>	<i>Não Contemplados</i>	<i>Contemplados</i>	<i>Total</i>
Alto Paranaíba	11.844	5.601	10.709
Central	7.162	87.119	59.705
Centro-Oeste	8.505	20.269	14.839
Estrada Real	10.040	14.951	13.659
Jequitinhonha/Mucuri	3.978	9.733	8.040
Mata	8.704	3.890	8.543
Noroeste	2.827	13.924	12.075
Norte de Minas	6.488	17.401	13.036
Rio Doce	3.161	17.899	12.495
Sul de Minas	11.739	16.021	14.045
Triângulo	3.473	51.804	31.903
Total	8.098	25.782	18.311

(Fonte: SEDESE, 2004/relatório UNITRABALHO, p. 23).

Tabela 4.11 – Distribuição dos cursos demandados e das ações contempladas com recursos do PNQ.

<i>Região</i>	<i>Cursos Demandados</i>		<i>Ações Contempladas</i>		<i>Total</i>
	<i>Número</i>	<i>(%)</i>	<i>Número</i>	<i>(%)</i>	
Alto Paranaíba	165	4,28	5	0,96	-3,32
Central	570	14,79	113	21,61	6,82
Centro-Oeste	312	8,09	21	4,02	-4,07
Estrada Real	933	24,20	190	36,33	12,13
Jequitinhonha/Mucuri	222	5,76	34	6,50	0,74
Mata	230	5,97	1	0,19	-5,78
Noroeste	94	2,44	15	2,87	0,43
Norte de Minas	344	8,92	38	7,27	-1,65
Rio Doce	359	9,31	47	8,99	-0,32
Sul de Minas	410	10,64	28	5,35	-5,29
Triângulo	216	5,60	31	5,93	0,33
<i>Total</i>	3.855	100,00	523	100,00	0,00

(Fonte: SEDESE, 2004/relatório UNITRABALHO, p. 24).

REFERÊNCIAS

AFONSO, Almerindo Janela. **Políticas Educativas e Avaliação**. Braga: Universidade do Minho. Portugal, 1998.

ALVES, Giovanni. **O Novo (E Precário Mundo do Trabalho):** Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

ALVES, Maria Aparecida & TAVARES, Maria Augusta. **Dupla face da informalidade do trabalho: “Autonomia”** ou Precarização. In: ANTUNES, Ricardo (org.) - **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho** - Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

_____. **O caracol e sua concha** – Ensaio sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo : Boitempo, 2005.

_____. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil** / Ricardo Antunes (org.). São Paulo : Boitempo, 2006.

BIHR, Alan. **Da grande noite alternativa:** o movimento operário europeu em crise. São Paulo: Boitempo Editorial, 1998.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – PLANFOR:** Avaliação Gerencial, 2º ano do triênio – resultados até 31/12/97. APLANFOR

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Plano Nacional de Qualificação – PNQ,** 2003/2007, Brasília: MTE, SPPE, 2003.

_____. Ministério da Educação e Esporte. **L.D.B.** - Lei nº 9.394 de 20/12/96 - **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – **O Brasil:** o Estado de Uma Nova Nação – mercado de trabalho, emprego e informalidade, IPEA, 2006 (p.430)

_____. Decreto Lei 2.208/97 e 5.154/2004

BERNARDO, João. **Democracia Totalitária:** teoria e prática da empresa. São Paulo: Cortez, 2004.

BRUNO, Lúcia . **Reestruturação capitalista e Estado Nacional**. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade & DUARTE, Marisa R.T. **Política e trabalho na escola:** administração dos sistemas públicos de educação básica. Belo Horizonte: Autêntica, 1999.p. 13-42.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário.** Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

COELHO, S.C.T. **Terceiro Setor: Um estudo comparado entre Brasil e Estados Unidos.** SP. Editora Senac. 2000.

CORIAT, Benjamin. **Pensar ao avesso: o modelo japonês de trabalho e organização;** Tradução de Emerson S.da Silva. - Rio de Janeiro: Revan: UFRJ,1994.

COSTA, Silva. **Tendências e centrais sindicais.** São Paulo: Editora Anita Garibaldi; Goiânia: Editora da Universidade Católica de Goiás, 1995, Tese de Doutorado – UNICAMP. 1999.

CRUZ, Antônio. **A janela estilhaçada: a crise do discurso do novo sindicalismo.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2000

DEDECCA, Cláudio, S., **Racionalização econômica e heterogeneidade nas relações e nos mercados de trabalho no capitalismo avançado.** In: OLIVEIRA, M. A.; MATTOSO, J. (org.) (1997) **Crise e Trabalho no Brasil**, Campinas: Edições Sociais Ltda.

DRAIBE, Sônia M., **As políticas sociais e o neoliberalismo.** In.: **Revista USP**, n.17, p.86-101, São Paulo : EDUSP, 1994.

FERNANDES, R. C., **Privado, porém Público: O terceiro Setor na América Latina.** RJ.R. Dumará.1994.

FIDALGO, Fernando. **Dicionário da Educação Profissional.** Belo Horizonte: Núcleo de Estudos sobre o Trabalho (NETE), 2000.

_____. **A Formação Profissional Negociada: França e Brasil, anos 90.**São Paulo: A. Garibaldi, 1999.

FRIGOTTO, Gaudêncio (org). **Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século.** Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

_____. **A produtividade da escola improdutiva: um (re)exame das relações entre educação e estrutura econômico-social capitalista.** 3 ed. São Paulo . Cortez: Autores Associados .1989.

_____. **Estruturas e Sujeitos e os Fundamentos da Relação Trabalho e Educação .** In: LOMBARDI, José Claudinei, Demerval Saviani, José Luís Sanfelice (orgs.). **Capitalismo, trabalho e educação** - Campinas, SP: Autores Associados. 2002.

GENTILI, Pablo, Gaudêncio Frigotto. **A Cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho.** São Paulo: Cortez;: CLACSO,2001. (pág. 54,58-59)

_____. **Globalização Excludente: desigualdade, exclusão e democracia na nova ordem mundial.** 4 ed. Petrópolis – Vozes – Buenos Aires. CLACSO - Rio de Janeiro.LPP. 2002.

_____. **Neoliberalismo, qualidade total e educação: visões críticas .** E ed. Petrópolis :

Vozes .1998

GOMEZ, JOSÉ Maria. **Políticas e democracia em tempos de globalização**. Petrópolis, RJ: Vozes; Buenos Aires: CLACSO; Rio de Janeiro: Laboratório de Políticas Públicas, 2000.

HARVEY, David, **Condição Pós Moderna**, São Paulo: São Paulo: Loyola , 2000.

HAYEK, Friedrich A., **O caminho da servidão**. 5 ed.- rio de Janeiro:Instituto Liberal, 1990.

KUENZER, Acácia. **Educação e Trabalho no Brasil: O estado da questão**. Brasília: INEP/MEC,2002.

_____. **Cultura, linguagem e subjetividade no ensinar e aprender**. Rio de Janeiro, DP&A, 2001.

LAIMER, Adriano Guedes. **O novo papel dos sindicatos** – São Paulo: LTR, 2003.

LAZZARATO, Maurizio, Antonio Negri. **Trabalho imaterial formas de vida e produção de subjetividade**: Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

LOMBARDI, José Claudinei, Demerval Saviani, José Luís Sanfelice (orgs.). **Capitalismo, trabalho e educação** - Campinas, SP: Autores Associados. 2002.

_____. **Temas de pesquisa em educação** - Campinas, SP: Autores Associados. 2003; HISTEDBR; Caçador, SC: Unc, 2003.

LUCENA, Carlos, **Tempos de destruição: educação, trabalho e indústria do petróleo no Brasil**. Campinas, SP: Autores Associados; Uberlândia, MG: Edufu, 2004.

_____. **Marxismo, Crise do Capitalismo Monopolista e Qualificação dos Trabalhadores**. In: LOMBARDI, José Claudinei, Demerval Saviani, (orgs.). **Marxismo e Educação: debates contemporâneos** - Campinas, SP: Autores Associados: HISTEDBR, 2005.

LÜDKE, Menga Marli E.D. A. André. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MARQUES, Mara Rúbia, A autonomia ou flexibilização: o atual dilema profissional docente. In: SGUISSARDI, V. (Org.). **Educação superior – novos e velhos desafios**. São Paulo: Xama, 2000, (págs.155-166, 219-234).

MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-Filosóficos**, São Paulo: Boitempo, 2004.

MARX, Karl, 2004. **O Capital: crítica da economia política** - Jacob Gorender; São Paulo; Abril Cultural,1985

_____. **Manuscritos Econômicos e Filosóficos**”. FROMM, Erich. Conceito Marxista de Homem. Rio de Janeiro. Zahar,1983.

MÉSZAROS, Isteván. **Revista Margem Esquerda** – ensaios marxistas . nº 1, Boitempo,

SP, 2003, (p. 94).

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade**. Petrópolis : Vozes, 1994.

MORAES, Carmem S.Vidigal. **Revista Trabalho &Educação – Nete – jan/jun/2001**, (págs.13- 42), nº 8, UFMG.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. **Revista Trabalho &Educação – Nete – jan/jun/2001**, nº 8, (págs 47-70) UFMG.

_____. **Política Educacional nos anos 1990: educação básica e empregabilidade**. IN: DOURADO, Luiz Fernandes, Vitor Henrique paro (orgs.) . **Políticas públicas & educação básica**. São Paulo: Xamã, 2001.

OLIVEIRA, Ramon de. **Empresariado industrial e educação brasileira: qualificar para competir?** – São Paulo: Cortez, (Coleção questões da nossa época: 124) 2005 (págs.98-99).

PAIVA, Vanilda. **Qualificação, crise do trabalho assalariado e exclusão social**. IN: **A cidadania negada** – Políticas de exclusão na educação e no trabalho. GENTILI, Pablo, Gaudêncio Frigotto (orgs.). Buenos Aires: CLACSO, 2000.

POCHMANN, Márcio. **Revista Trabalho &Educação – Nete – jul/dez/1999 - nº 6**, UFMG.
_____. **A década dos mitos-** São Paulo: Contexto, 2001.

_____. **A metrópole do Trabalho**. Organização José Roberto Toledo – São Paulo: Brasiliense, 2001

_____. **Revista Trabalho &Educação** 2004, p.75.

_____. **Atlas da exclusão social no Brasil**, vol. 1-2- São Paulo: Cortez, 2004 – 2005.

_____. **Atlas da exclusão social no Brasil**, vol. 3: os ricos no Brasil – São Paulo: Cortez, 2004.

_____. **Atlas da exclusão social no Brasil**, vol. 4: a exclusão do mundo – São Paulo: Cortez, 2004.

_____. **Atlas da exclusão social no Brasil**, vol. 5: a agenda não liberal da inclusão social no Brasil – São Paulo: Cortez, 2004

POPKEWITZ, Thomas S. Trad. Ernani Rosa. 2. Educação . Reforma, conhecimento pedagógico e administração social individualidade: **a educação escolar como efeito do poder**. In: IBERNÓN, F. (org.). A educação no século XXI – os desafios do futuro imediato. Porto Alegre: Artmed, 2000, p.155-166

PERONI, Vera Maria Vidal. **Política educacional e papel do Estado: no Brasil dos anos 1990**. São Paulo : Xamã, 2003.

PINO, Mauro del. **Política educacional, emprego e exclusão social**. IN: **A cidadania negada** – Políticas de exclusão na educação e no trabalho. GENTILI, Pablo, Gaudêncio Frigotto (orgs.). Buenos Aires: CLACSO, 2000.

RAMOS, Marise Nogueira. **A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?** – São Paulo: Cortez, 2001.

REVISTA, ACIUB em Ação. Ano 01 #02 junho/2006 . Uberlândia .MG

ROMANELLI, Otaíza de Oliveira. **História da educação no Brasil: (1930/1973)**. 14 ed. Petrópolis- RJ - Vozes – 1991.

Relatório Final de Avaliação do Planejamento do PLANTEQ-MG/2004 UNITRABALHO

Relatório Gerencial Final de Acompanhamento das Ações do PNQ/PLANTEQ-MG /2005 SEDESE -MG

SILVA, Júnior, João dos Reis. **Formação e trabalho: Uma abordagem ontológica da sociabilidade** – São Paulo: Xamã, 2001.

SILVA, Marcelo Soares Pereira da. **Relações de trabalho na escola pública: práticas sociais em educação em Minas Gerais (1983-1994)**. Tese de Doutorado – UNICAMP, 1999.

SILVA, Maria A. da . **Política educacional do Banco Mundial entre 1970 e 1996**. In: **Intervenção e consentimento – a política educacional do banco Mundial**. Campinas, SP: Autores Associados: São Paulo: Fapesp,2002.

SOARES, Laura Tavares. **Os custos sociais do ajuste neoliberal na América Latina**. 2.ed. São Paulo: Cortez, 2002.

SOARES, Fábio Veras. **Modernização produtiva e relações de trabalho: perspectivas de políticas públicas**. Petrópolis, RJ: Vozes; Brasília, DF: IPEA, 1997 (pág. 45 - 79)

SOUZA, José dos Santos. Os descaminhos das políticas de formação/qualificação profissional: ação dos sindicatos no Brasil recente. In: ANTUNES, Ricardo (org.) - **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006.

ZAULI, Eduardo Meira. Crise e reforma do Estado: condicionantes e perspectivas da descentralização das políticas públicas. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade & DUARTE, Marisa R.T. **Política e trabalho na escola: administração dos sistemas públicos de educação básica**. Belo Horizonte: Autêntica, 1999. p. 43-54.