

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ
MESTRADO ACADÊMICO DE POLÍTICAS PÚBLICAS E SOCIEDADE

MARIA ROSSANA CÂMARA AMARAL

**O OUTRO ALVO: O Plano Estadual de Qualificação como
provedor de postos de trabalho**

Fortaleza
Janeiro de 2006

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

Maria Rossana Câmara Amaral

O OUTRO ALVO: O Plano Estadual de Qualificação como provedor de postos de trabalho

Dissertação apresentada à Coordenação do Curso de Mestrado Acadêmico de Políticas Públicas e Sociedade da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. João Bosco Feitosa dos Santos

Fortaleza
Janeiro de 2006

FICHA CATALOGRÁFICA

Amaral, Maria Rossana Câmara

O outro alvo: o plano estadual de qualificação como provedor de postos de trabalho. / Maria Rossana Câmara Amaral. Fortaleza; UECE, 2006. 115p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual do Ceará

Orientador: João Bosco Feitosa dos Santos – Dr.

1. políticas públicas 2.mercado de trabalho 3. educação profissional 4. instrutoria

Maria Rossana Câmara Amaral

O OUTRO ALVO: O Plano Estadual de Qualificação como provedor de postos de trabalho.

Dissertação apresentada à Coordenação do Curso de Mestrado Acadêmico de Políticas Públicas e Sociedade da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre.

Aprovada em ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Dr. João Bosco Feitosa dos Santos
Universidade Estadual do Ceará

Prof. Dr. José Meneleu Neto
Universidade Estadual do Ceará

Prof. Dr. Francisco Horácio da Silva Frota
Universidade Estadual do Ceará

AGRADECIMENTOS

A feitura de uma dissertação de mestrado não é uma façanha que uma pessoa realiza isoladamente. O aluno-pesquisador necessita da orientação dos professores que o acompanham, da contribuição dos pesquisados, do apoio de outros atores envolvidos no universo em que está inserido seu objeto de estudo e, principalmente, do incentivo e da compreensão de pessoas próximas e queridas, que constantemente estão lembrando o porquê dessa caminhada.

A todos, muito obrigada!

Mundo do trabalho!
Trabalho?
Que trabalho?
Qual? Que tipo? Onde? Como? Quando?
Que grande engodo foi esse?
Que nos fez acreditar que éramos aquilo que fazíamos.
Que nos fez ansiar pelo sustento
tirado do nosso trabalho.
Que nos fez sonhar em sermos respeitados doutores
naquilo que laborávamos.
O que somos hoje?
Reféns de um mundo abstrato,
Ansiando pela concretude perdida
de um mundo desencantado.

M. Rossana Câmara Amaral

RESUMO

Esta pesquisa trata da repercussão do Plano Estadual de Qualificação – PEQ na geração de ocupação e renda para os instrutores dos cursos livres de Educação Profissional de nível básico. Investiga, também, a situação funcional dos instrutores em relação às entidades executoras, o grau de envolvimento desses atores na formatação pedagógica dos cursos que ministram e a opinião deles sobre a relevância deste Plano na sua inserção no mercado de trabalho. A abordagem metodológica escolhida foi a qualitativa, utilizando o estudo de caso como técnica para explorar os problemas e suas particularidades; a unidade preferida para representar o todo foi a Federação dos Trabalhadores no Comércio e Serviços do Estado do Ceará – FETRACE. Os dados primários foram coletados por meio de entrevistas semi-estruturadas com os atores envolvidos na execução das ações de qualificação, bem assim com instrutores e corpo técnico que atuaram nas ações de qualificação. Os dados secundários foram recolhidos em pesquisa bibliográfica e documental. A busca realizada mostra que o trabalho dos instrutores dos cursos livres de qualificação profissional caracteriza-se como uma ocupação onde se desenha uma situação de trabalho informal por meio de prestação de serviço avulso, pois são definidos previamente o tempo e o objeto do serviço contratado. Aqui se estabelece a relação entre o instrutor e a informalidade, uma vez que a ocupação de instrutor se apresenta como alternativa de incorporação econômica, mas centrada numa forma precária e instável.

Palavras-chave: políticas públicas; mercado de trabalho, educação profissional, instrutoria.

Abstract

This research care for the repercussion of the Plano de Qualificação Profissional – PEQ in the occupation and hire for the instructors of the free courses of Professional Education of basic level. It investigates, as well, the working relation of the instructors regarding the executioners entities, the involvement degree of these actors in the pedagogical formatting of the courses that administer and their opinion about importance of this Plan in your insert in the labor market. The methodological was the qualitative, using the study of case as technical to explore the problems and particularities; the unit preferred to represent the all was Federação dos Trabalhadores do Comércio e Serviço do Estado do Ceará - FETRACE. The primary data were collected by means of semi-structured interviews with the actors involved in the execution of the qualification courses, very thus with instructors and technical who acted in the qualification courses. The secondary data were gathered in bibliographical and documental research. The search conclude that instructors' work of the free courses of professional qualification it characterizes as an occupation where draws a situation of informal working by means of single service rendering, because they are defined previously time and the object of the hired service. Here we establish the relation between instructor and the informality, once that instructor's occupation introduces as option of economic incorporation, but centered in a precarious and unstable form.

Key words: public politicses; labor market, professional education, instructor.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	SOCIEDADE E TRABALHO	22
2.1.	O trabalho e o tempo: uma construção histórico-social e as suas configurações no imaginário coletivo	23
2.2.	O trabalho na contemporaneidade: algumas discussões sobre sua centralidade	26
1.2.	Trabalho e qualificação: novas exigências do mundo do trabalho	30
3	POLÍTICAS PÚBLICAS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	37
3.1.	Qualificação para o trabalho: modelos de educação profissional do Brasil contemporâneo	38
3.2	O trabalho de instrutoria: que ocupação é essa?	46
4	AGENTES DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL	57
4.1	O instrutor como prestador de serviço: o cenário de Fortaleza	58
4.2	Os instrutores: um olhar por dentro do plano	63
4.2.1	A participação dos instrutores na formatação dos cursos	63
4.2.2	A importância desse plano para a inserção de profissionais no mercado de trabalho	73
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	83
	ANEXOS	89
	BIBLIOGRAFIA	111

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABC's – Aprender, Brincar e Crescer
AGE – Acompanhamento Técnico Gerencial / Apoio à Gestão
CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CBO – Classificação Brasileira de Ocupações
CEJA's – Centros de Ensino de Jovens e Adultos
CET's – Conselhos Estaduais do Trabalho
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
COMUT's – Conselhos Municipais do Trabalho
EP – Educação Profissional
FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador
FETRACE – Federação dos Trabalhadores no Comércio e Serviços do Estado do Ceará
FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IDT – Instituto de Desenvolvimento do Trabalho
LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC – Ministério de Educação e do Desporto
MTb – Ministério do Trabalho
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
PARC's – Parceiros Nacionais e Regionais
PASEP – Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
PEA – População Economicamente Ativa
PEQ - Plano Estadual de Qualificação
PIS – Programa de Integração Social
PLANFOR – Plano Nacional de Qualificação Profissional
PNQ – Plano Nacional de Qualificação
PPE – Políticas Públicas de Emprego
PPTR – Políticas Públicas de Trabalho e Renda
PROGER – Programa de Geração de Emprego e Renda
PRONAF – Programa Nacional de Agricultura Familiar

RMF – Região Metropolitana de Fortaleza

SAS – Secretaria de Ação Social

SETAS – Secretaria do Trabalho e Ação Social

SETE – Secretaria do Trabalho e Empreendedorismo

SINE – Sistema Nacional de Emprego

SPPE – Secretaria de Políticas Públicas e Emprego

UECE – Universidade Estadual do Ceará

UFC – Universidade Federal do Ceará

1 INTRODUÇÃO

Envolvida pelas preocupações e incertezas que ronda o indivíduo acerca do seu trabalho, uma vez que é o caminho para garantir sua sobrevivência, foi que se nos revelou a temática das “qualificações” necessárias para entrar e se manter no mercado de trabalho. Na realidade, foi mesmo a dificuldade em pertencer ao restrito universo do trabalho protegido que nos levou a enxergar demorada e analiticamente, o mundo do trabalho, suas transformações e significados.

Nossa geração, mais do que qualquer outra, sentiu as mudanças que ocorreram no modo de ser do trabalho e a dificuldade de se inserir e permanecer no mercado. Culturalmente, fomos criados para estudar e ingressar nesse mercado quando saíssemos da universidade. Concluir a faculdade na década de noventa, contudo, a chamada década neoliberal, foi um choque, pois nos deparamos com transformações tecnológicas e socioeconômicas que reescreveram os nossos destinos.

Assim, em um contexto de recém-formada, deparamo-nos com uma realidade na qual imperavam incertezas sobre o futuro profissional e não havia garantias de inserção na ‘sociedade salarial’, assim caracterizada por Castel (1998).

Neste contexto, pareceu-nos que a relação trabalho/qualificação era importante para se fazer parte do agora restrito mercado de trabalho. Algumas questões, entretanto, surgiram para nós, como a real eficácia das qualificações

para o ingresso no trabalho assalariado, bem como o papel da ‘qualificação’ no discurso ideológico vigente. Esses pontos intensificaram-se desde o final de nosso curso de graduação em Ciências Sociais.

No período de elaboração da monografia de graduação, intitulada “Qualificação Profissional: construção de um novo trabalhador?”, que avalia um curso de qualificação destinado a jovens que buscavam o primeiro emprego ou a (re)inserção no mercado de trabalho, tivemos a oportunidade de estagiar na equipe de acompanhamento e supervisão às ações de qualificação do Plano Estadual de Qualificação - PEQ/CE em 2000. Nos anos de 2001 e 2002 trabalhamos como prestadora de serviços técnicos no Projeto de Apoio à Gestão do PEQ - AGE, que funcionava como sistema técnico de monitoramento gerencial, sendo executado pela Universidade Federal do Ceará, e contratado pela então Secretaria do Trabalho e Ação Social do Estado do Ceará – SETAS.¹

No desenvolvimento desta atividade temporária, percebemos que a instrutoria dos cursos de qualificação era avaliada, tão-somente, pela óptica dos treinandos/educandos, que respondiam a questionários estruturados, elaborados pela equipe da Secretaria que monitorava os cursos contratados.

É importante registrar o fato de que essa avaliação objetivava, principalmente, monitorar a eficiência dos projetos contratados, que, dentro do arcabouço teórico-metodológico do Plano Nacional de Qualificação Profissional - PLANFOR e Plano Estadual de Qualificação -PEQ², significava traçar a relação entre o “contratado” e o “realizado”. Este fato evidencia a insuficiência de informações sobre os instrutores, que, pensamos é uma categoria profissional fundamental na composição das ações de qualificação e do próprio Plano.

Creemos que esta categoria profissional, importante tanto no desempenho do Plano como no estabelecimento de uma rede de educação profissional mais ampla, merece uma visão reflexiva no âmbito das ações de qualificação do PLANFOR/PEQ. Consideramos ser necessário averiguar não

¹ Em 2003, quando foi eleito o governador do Estado, a Secretaria do Trabalho e Ação Social passou por uma reestruturação, dividindo-se em duas: Secretaria de Ação Social – SAS e Secretaria do Trabalho e Empreendedorismo – SETE.

² Mais adiante apresentaremos as características desses planos nomeados Plano Nacional de Qualificação Profissional e Plano Estadual de Qualificação.

só a repercussão desse plano na geração de ocupação e renda para os instrutores contratados, mas também constatar o grau de envolvimento desses atores na formatação pedagógica dos cursos que ministram.

Assim, nos sentimos instigados a investigar a importância do PLANFOR/PEQ para esse contingente de profissionais que não é considerado público-alvo, mas cuja relação com o Plano não ocorre somente pela contribuição no ensino/aprendizagem, mas, sobretudo, porque usufruem do PLANFOR/PEQ como fonte de ocupação e renda.

Isto posto, refletimos sobre os instrutores que atuaram nas ações de qualificação do Plano Estadual de Qualificação do Estado do Ceará, no exercício de 2001, tratando transversalmente as repercussões do PEQ como política pública de qualificação, mas também de emprego e renda pela inserção temporária de instrutores.

Desse modo, este trabalho é mais uma perspectiva na avaliação da política pública de qualificação profissional por meio da análise de uma das categorias profissionais envolvidas, avaliando o seu duplo papel no Plano Estadual de Qualificação: o de instrutor, sujeito responsável pela qualidade do aprendizado, e o de beneficiário do programa como prestador de serviço.

Ressaltamos, ainda, que o estudo da Educação Profissional - EP envolve não apenas os educandos e instrutores que estão em sala de aula, mas também padrões tecnológicos, marcos normativos que balizam ações de EP, gestores e executores. Neste sentido, necessário se fez que a investigação compreendesse todas as variáveis que compõem a realidade estudada, mesmo que de forma transversal.

Tendo definido que o nosso objeto de estudo é o Plano como propiciador de postos de trabalho temporário, a problematização assumiu a seguinte feição: como ocorrem as relações de trabalho no âmbito da execução PLANFOR/PEQ/2001 e quais as suas repercussões na atividade de instrutoria?

Assim sendo, o objetivo geral foi o de investigar as repercussões do PLANFOR/PEQ/CE como fonte de trabalho e renda para os instrutores de ações de qualificação. Os objetivos específicos foram: averiguar a situação funcional dos instrutores das ações de qualificação do PEQ em relação às entidades executoras (forma de contrato, vínculo, jornada de trabalho,

atribuições); conhecer a opinião dos instrutores de ações de qualificação do PEQ, sobre a relevância desta política pública na sua inserção/permanência no mercado de trabalho; e, por fim, averiguar o nível de envolvimento dos instrutores na formatação dos cursos que ministram.

A abordagem metodológica escolhida para investigar essa realidade foi a qualitativa, utilizando o estudo de caso como técnica para explorar os problemas e suas particularidades. A técnica *estudo de caso* coleta dados para posterior interpretação, e, com isso, objetiva reconstituir cientificamente os fenômenos observados a partir de um quadro teórico de referência.

O estudo de caso é, portanto, uma investigação empírico-dedutiva, na qual o caso é a unidade significativa do todo, a deter a possibilidade de explicação da realidade concreta.
(DINIZ, 1999: 49)

O estudo de caso é uma técnica da pesquisa exploratória, que busca informações para descobrir idéias norteadoras que refletem novas atitudes em relação ao mundo. Como a realidade é composta de pontos de vistas particulares, o trabalho do pesquisador é buscar, entre as várias interpretações possíveis, aquela que mais se aproxima da realidade concreta, rompendo com o senso comum e tendo como alvo o conteúdo do seu objeto do conhecimento.

Ao escolher uma entidade executora do PLANFOR/PEQ/CE para o estudo, pretendemos compreender uma unidade que compõe o Plano para, então, apreender o que acontece no todo. As relações de trabalho, o conjunto de significados e valores que fazem a dinâmica da realidade estudada foram alguns dos aspectos com os quais travamos conhecimento por meio desta pesquisa.

Com efeito, a unidade escolhida para representar o todo foi a Federação dos Trabalhadores no Comércio e Serviços do Estado do Ceará - FETRACE - uma entidade de grau superior com sede e foro na cidade de Fortaleza, fundada em 11 de março de 1964, caracterizando-se por ser uma organização sindical de caráter classista.

É importante destacar o fato de que as mudanças na organização da produção e do trabalho levaram os sindicatos a se preocuparem com a formação profissional dos trabalhadores. Seguindo essa corrente, a FETRACE, desde 1998, tem como um de seus focos a capacitação de trabalhadores, havendo sido já atendidas cerca de 14.500 pessoas, principalmente com recursos financeiros do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT³, via convênio com PLANFOR/PEQ.

Além de sua atuação no movimento sindical, capacitando trabalhadores pertencentes a uma categoria bastante numerosa, consideramos vários outros fatores que justificam nossa escolha.

Com sede em Fortaleza, a entidade também atua em várias cidades do Ceará e desenvolve parcerias com outras entidades executoras do PLANFOR/PEQ/CE. Embora o público prioritário da FETRACE seja de trabalhadores do comércio e serviços, a instituição trabalha com outros públicos, principalmente por meio de parcerias com outras entidades. O Instituto de Desenvolvimento do Trabalho - IDT é um dos parceiros da FETRACE, pois esta destina um percentual de seus cursos de capacitação para público do seguro-desemprego e jovens à procura do 1º emprego. Importante, também, é destacar a parceria que a FETRACE desenvolve com instituições de ensino da Educação Básica, como escolas de ensino fundamental e médio, centros de ensino de jovens e adultos – CEJA's e centros aprender, brincar e crescer - ABC's, ao destinar, também, um percentual de seus cursos aos alunos da rede pública. Desta forma, percebe-se que a abrangência da FETRACE é significativa, tanto no aspecto espacial, como no tocante ao público que atende.

Outro fator determinante para a escolha da FETRACE como unidade representante do todo foi o fato de ela trabalhar com um quadro de instrutores contratados temporariamente. Embora seja uma instituição de porte significativo, que vem estabelecendo convênio com o PLANFOR/PEQ

³ “O Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT é um fundo especial, de natureza contábil-financeira, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, destinado ao custeio do Programa do Seguro-Desemprego, do Abono Salarial e ao financiamento de Programas de Desenvolvimento Econômico. A principal fonte de recursos do FAT é composta pelas contribuições para o Programa de Integração Social – PIS, criado por meio da Lei Complementar nº 07, de 07 de setembro de 1970, e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público – PASEP, instituído pela Lei Complementar nº 08, de 03 de dezembro de 1970.” Informações disponíveis na Rede Mundial de Computadores no endereço <<http://www.mte.gov.br/fat/histórico.htm>>

sistematicamente desde 1998, não tem nenhum instrutor em seu quadro permanente de funcionários. Destacamos a noção de que este é um fator característico de quase todas as entidades executoras do PLANFOR/PEQ/CE, fato que pudemos constatar quando trabalhamos na gestão do Plano, desenvolvendo atividades de monitoramento e supervisão dos projetos/cursos contratados.

O estudo de caso se combina, como técnica qualitativa, com outras técnicas de recolha de indicativos para aprofundar a pesquisa, como a entrevista e a procura bibliográfica. Como ensina Minayo “...*conhecimento é uma construção que se faz a partir de outros conhecimentos sobre os quais se exercita a apreensão, a crítica e a dúvida.*” (1996: 89) Assim sendo, utilizamos tanto dados primários como indicadores secundários na busca da apreensão da realidade social investigada.

Os dados secundários foram recolhidos mediante pesquisa bibliográfica e documental. Esta última, feita principalmente por meio de material do Ministério do Trabalho e Emprego(MTE), da Avaliação Externa do PEQ, executada pela Universidade Federal do Ceará – UFC, e dos relatórios técnicos gerenciais de desempenho das entidades executoras do PEQ/CE, elaborados pela equipe de apoio à gestão do PEQ/CE/SETAS.

Os dados primários tirados de relatos orais em sete (07) entrevistas semi-estruturadas com os atores envolvidos na execução das ações de qualificação, sendo seis (06) com instrutores e uma (01) com o coordenador técnico, os quais atuaram nas ações de qualificação.

O relato oral é uma ‘história oral’ colhida por meio de entrevistas, onde

História oral é termo amplo que recobre uma quantidade de relatos a respeito de fatos não registrados por outro tipo de documentação, ou cuja documentação se quer completar. Colhida por meio de entrevistas de variada forma, ela registra a experiência de um só indivíduo ou de diversos indivíduos de uma mesma coletividade. Neste último caso, busca-se uma convergência de relatos sobre um mesmo acontecimento ou sobre um período do tempo. (QUEIROZ, 1988: 19)

Revisitando Maria Isaura Pereira de Queiroz (1988) e refletindo acerca de seus argumentos em “Relatos Orais: do Indizível ao Dizível”, tomamos ciência da revalorização do relato oral, também denominado de história oral, a qual tem sido muito utilizada pelos cientistas sociais.

...o relato oral se apresentava como técnica útil para registrar o que não se cristalizara em documentação escrita, o não conservado, o que desapareceria se não fosse anotado; servia, pois, para captar o não explícito, quem sabe mesmo o indizível. (QUEIROZ, 1988: 15).

A partir da década de 40 do século XX houve uma grande valorização das técnicas estatísticas, privilegiando a técnica de amostragem com aplicação de questionário. Contudo, no final do século XX os cientistas sociais voltaram a atenção para as técnicas qualitativas, pois perceberam que dados estatísticos não representavam pura objetividade, uma vez que

...valores e emoções permaneciam escondidos nos próprios dados estatísticos, já que as definições das finalidades da pesquisa e a formulação das perguntas estavam profundamente ligadas à maneira de pensar e de sentir do pesquisador, o qual transpunha assim para os dados, de maneira perigosa porque invisível, sua própria percepção e seus preconceitos. (QUEIROZ, 1988: 15)

Escolhemos, portanto, o relato oral como uma das técnicas de tomada de dados primários, em virtude do caráter atual do nosso objeto de estudo, relembando, o Plano como propiciador do trabalho temporário dos instrutores dos cursos livres de educação profissional, haja vista que

O relato oral está, pois, na base da obtenção de toda a sorte de informações e antecede a outras técnicas de obtenção e conservação do saber; a palavra parece ter sido senão a primeira, pelo menos uma das mais antigas técnicas utilizadas para tal (QUEIROZ, 1988: 16).

Assim, esta técnica vai além da perspectiva individual do entrevistado. Com a utilização dessa técnica de recolhimento, é possível captar tanto a perspectiva individual do entrevistado como a da sociedade em que ele está inserido, considerando, ainda, a organização e os valores específicos de seu meio social.

Em suma, a coleta de dados efetivou-se por meio das seguintes técnicas:

1 estudo bibliográfico e documental

1.1 bibliográfico - com autores que tratam da categoria trabalho, reestruturação produtiva, educação profissional;

1.2 documental – publicações do **PLANFOR** e **PEQ/CE** no que concerne a marco normativo, planos, relatórios gerenciais, relatórios de avaliação externa e demais documentos utilizados na execução do plano, bem como documentos disponibilizados pela entidade executora escolhida no que concerne às atividades de capacitação realizadas no exercício do PLANFOR/PEQ 2001.

2 Estudo de caso na Instituição previamente escolhida, tendo sido realizadas

entrevistas semi-estruturadas com instrutores e coordenador técnico que atuaram nos projetos de educação profissional.

As **entrevistas semi-estruturadas** gravadas enfatizaram a história de trabalho dos instrutores. Aqui seguimos um roteiro básico para instrutores e outro para corpo técnico.

O roteiro de entrevista do instrutor abordou os itens relacionados na seqüência:

- experiência acumulada em cursos de qualificação do PLANFOR/PEQ e outros programas voltados para qualificação;
- participação na formatação do curso (conteúdos, carga horária, materiais didáticos);
- avaliação sobre o Plano e pertinência dos cursos de qualificação em relação às oportunidades de trabalho e renda para os atores sociais envolvidos; e
- repercussões das atividades desenvolvidas nos projetos de EP na vida dos instrutores.

Com o corpo técnico, os pontos tratados foram:

- ◆ seleção dos instrutores;
- ◆ contratação dos instrutores (remuneração, horário);
- ◆ participação do instrutor na elaboração do curso e do material didático;
- ◆ atuação do instrutor no planejamento e avaliação do projeto; e
- ◆ importância desse plano para a inserção dos instrutores no mercado de trabalho.

Os pontos ora relacionados não têm a pretensão de esgotar em todos os níveis a ocupação de professores/instrutores de cursos livres de qualificação profissional, mas provocar uma perspectiva crítica sobre a inserção desses profissionais, percebendo-se aqui um objeto de estudo que requer não apenas este mas também vários outros estudos minuciosos.

Este texto foi dividido em quatro capítulos. No segundo, logo após esta introdução (primeiro), tratamos da categoria trabalho, sua formulação histórica no imaginário coletivo, algumas discussões conceituais contemporâneas e como surge a categoria 'qualificação' neste novo contexto.

O terceiro segmento trata de políticas públicas de qualificação profissional, destacando alguns modelos de educação profissional e inserindo o debate sobre a ocupação dos instrutores de cursos livres de EP de nível básico.

No quarto módulo exploramos o cenário onde se desenrola a ocupação do instrutor, ressaltando a óptica desse profissional sobre sua ação, com

especial cuidado sobre seu concurso na formatação dos cursos que ministra e como percebe a importância do Plano para sua inserção e exercício no mercado de trabalho.

2 SOCIEDADE E TRABALHO

2 SOCIEDADE E TRABALHO

2.1. O trabalho e o tempo: uma formulação histórico-social e as suas configurações no imaginário coletivo

O trabalho marca sobremaneira a vida em sociedade, como categoria constituída histórico-socialmente, bem como as suas configurações no imaginário coletivo, as suas mudanças e a sua importância como instrumento provedor das necessidades materiais de sobrevivência do indivíduo.

Na sua origem, o trabalho não era tido como uma atividade positiva, estando restrito aos seres considerados inferiores, como o escravo no tempo helenístico e os servos na Idade Média. Nestas épocas, o que se valorizava era a Política, a Filosofia, a Poesia ou mesmo a contemplação religiosa, tendo o trabalho, portanto, conotação negativa.

O primeiro pensador a discorrer sobre a categoria trabalho foi Hesíodo, por volta do século VII e VI a. C., no texto *O trabalho e os dias*. Por volta do século V a. C., a atividade física era tida como indigna, associada à servidão e, depois, como castigo divino. Em Platão e Aristóteles, o trabalho é percebido como fadiga do corpo, escravidão do espírito na busca de ganho, sujeição do indivíduo num estado de dependência perante outro, o que os privava do

tempo para se dedicar à cidade e à amizade. Os escravos eram necessários para que os “bem-nascidos” pudessem dedicar-se ao lazer e à teoria. Na Idade Média, existia a divisão em: “oratores” - aqueles que rezavam; “bellatores” - os que faziam guerra; “aratores” - os que trabalhavam (Cf. SANTOS, 1998)

O trabalho como atividade planejada e com um fim social coletivo foi e é a maior elaboração social do homem desde a Renascença. Naquela época, o trabalho foi concebido também como um estímulo para o desenvolvimento do homem e não como um obstáculo. O homem tornou-se criador por sua atividade, podendo realizar qualquer coisa. No século XVIII, os iluministas louvavam a técnica, as artes mecânicas, a indústria do homem; exaltavam o domínio deste sobre a natureza, graças ao trabalho e à técnica. O trabalho passou a ser também o grande guia do homem moderno, principalmente depois da Revolução Francesa.

Com o advento da Reforma Protestante, tanto Lutero (1483-1546) como Calvino (1509-1564) passaram a defender o trabalho como uma atividade que purifica o homem, que, inclusive, leva a uma aproximação de Deus. Para Calvino, o trabalho estava associado a uma predestinação divina. Lutero condenava a contemplação, sendo o trabalho o remédio para o pecado, por seu valor espiritual, pois o homem expiaria seus pecados mediante esta atividade, e seria recompensado pelo reino dos céus. A partir deste momento, o trabalho passa a ter uma nova concepção.

Max Weber estudou a representação do trabalho como redentor do pecado e como necessário ao desenvolvimento do capitalismo em *A Ascese do espírito Capitalista*. Weber (1987) bem identificou este momento histórico em sua obra *A Ética Protestante e o Espírito Capitalista*, quando ressaltou a compreensão do espírito capitalista e sua ligação com a doutrina protestante⁴. É importante destacar uma nova perspectiva tratada por Weber, na qual o trabalho passa a ser visto como vocação.

⁴ Julien Freund (1987) comenta esta obra de Weber quando escreveu em *Sociologia de Max Weber*, p. 151: “Assim como a verdadeira fé se reconhece pelo tipo de conduta que permite ao cristão aumentar a glória de Deus, ele acredita encontrar esse sinal em uma vida pessoal rigorosamente submetida aos mandamentos divinos e na eficiência social correspondente a vontade de Deus. Esta eficiência social compreende o êxito na atividade profissional. Assim, o trabalho mais eficaz é manifestação da confiança de Deus e um sinal da eleição baseada na vida levada asceticamente... Em outras palavras, o êxito no trabalho confirma a vocação pessoal e se deixa interpretar como uma justificativa da eleição, pois só o eleito possui verdadeiramente a *fides efficax*”.

A partir da primeira Revolução Industrial, o trabalho assume de vez sua posição de atividade essencial na sociedade, passa a ter importância e destaque econômico e consolida-se como elemento essencial ao homem, tomando lugar central no nosso sistema de valor. O quadro seguinte compara as três revoluções industriais:

Quadro 1
Revoluções Industriais

	PRIMEIRA	SEGUNDA	TERCEIRA
DATA DE INÍCIO	1780	1913	1975
PAÍS DE ORIGEM	INGLATERRA	ESTADOS UNIDOS	JAPÃO
PARADIGMA	MANCHESTER	FORD	TOYOTA
TRABALHO	Semi - artesanal, qualificado, "poroso", pesado, insalubre	Especializado, fragmentado, não – qualificado, intenso, rotineiro, insalubre, hierarquizado	Polivalente, integrado, em equipe, intensíssimo, flexível, estressante, menos hierarquia
EMPREGO	Forte expansão principalmente na indústria	Forte expansão principalmente na grande indústria	Forte retração principalmente na indústria, trabalho parcial, precário, informal
BASE TECNOLÓGICA	Máquina de fiar, tear mecânico, máquina a vapor, ferrovia, descarçador de algodão	Eletricidade, aço, eletromecânica, motor a explosão, petróleo, petroquímica	Informática, máquinas CNC, robôs, sistemas integrados, telecomunicações, novos materiais, biotecnologia
BASE ORGANIZACIONAL	Produção fabril, trabalho assalariado	Produção em série, linha de montagem, rigidez, especialização, separação gerência – execução	Produção flexível, ilha de produção, "just in time", qualidade total, integração gerência/ execução
REAÇÃO DOS TRABALHADORES	Perplexidade, quebra de máquinas, cooperativismo, primeiros sindicatos	Perplexidade, reforço dos sindicatos, conquistas sociais (salários, previdência, jornada de trabalho, contrato coletivo)	(até o momento) Perplexidade, dessindicalização, fragmentação, tendência à "parceria" assumida ou conflitiva

Fonte: tabela elaborada a partir da Revista "De Fato", Central Única dos Trabalhadores, p.22, 1993

Com o desenvolvimento científico e tecnológico, o aprimoramento do processo produtivo e utilização de máquinas inteligentes e eficientes na produção de bens de consumo, o trabalho passa a assumir novas formas. A

partir desse momento, não se questiona a importância do trabalho para o homem, mas como mantê-lo, garantindo, assim, a própria sobrevivência.

2.2 O trabalho na contemporaneidade: algumas discussões sobre sua centralidade

Dentro de uma discussão conceitual, percebemos, ainda, que o percurso da compreensão do trabalho no tempo foi responsável por algumas polêmicas quanto a sua função na vida do homem e na sociedade. Dentre os vários autores que refletem acerca dessas polêmicas, destacamos dois: Claus Offe e Robert Castel.

Claus Offe(1989), ao tratar o trabalho como categoria sociológica, questiona a hegemonia desta categoria dentro das pesquisas sociais, expressando o fato de que outras variáveis sociais também tem relevância no estudo sociológico. Para tanto, o autor recupera a categoria trabalho, ressaltando os aspectos que levaram a sociedade a não ser mais centrada no trabalho.

Ao iniciar a discussão do valor sociológico do trabalho, Offe salienta que, para a sociologia marxista, o trabalho seria o dado social central. A sociedade e sua dinâmica são constituídas como 'sociedade do trabalho'. Para tanto, era necessário estudar a representação de categorias como trabalho e sua divisão, classe trabalhadora e seus hábitos, a organização do trabalho e a concepção de racionalidade. Assim, a preocupação era com uma formulação teórica que explicasse os princípios de organização das estruturas e das dinâmicas sociais, onde o trabalho era fator determinante.

Segundo o autor, contudo, essa centralidade da categoria trabalho como elemento organizador das estruturas sociais deve ser questionada. Para solidificar esse ponto de vista, ele aponta pesquisas sociais que mesclam tanto conflitos referidos ao trabalho como não referenciados a este. Pesquisas sociais buscam cada vez mais temas nas estruturas sociais parciais,

localizadas à margem da esfera do trabalho, como família, papéis dos sexos, saúde, comportamento e outros; lançando, assim, dúvidas sobre o trabalho como elemento central na determinação da estrutura e do desenvolvimento sociais.

Vale salientar que, para Offe, a tentativa de elaboração do perfil sociológico a partir da esfera do trabalho faz-se cada vez mais infundada e vaga pela própria instabilidade do trabalho na sociedade contemporânea, onde o indivíduo vai gradativamente ingressando em empregos temporários e categorias de subemprego, levando à conseqüente destituição da essência do trabalho na vida do homem. Este, então, traçará outras metas e atividades, as quais desfoçam o papel do trabalho como determinante vital para a formação da sua identidade pessoal e habilitação social.

Em razão da crescente margem de desemprego e subemprego maciços, tem-se justificável descrença quanto às oportunidades ocupacionais generalizadas e/ou quanto às pretensões salariais e qualitativas frente ao trabalho. Com isso, este conturbado fator condena o indivíduo ao 'vácuo social' ou auto-interpretações coletivas, nas quais as políticas econômicas, trabalhistas e sociais são responsabilizadas pela situação marginal e desprivilegiada.

Isto posto, para Offe, um modelo de sociedade centrada no trabalho não pode ser visto como base suficiente e apropriada para a formulação conceitual e teórica da Sociologia, principalmente porque, na contemporaneidade, a consciência social não pode ser mais havida como consciência de classe. Assim como a cultura cognitiva não pode ser mais referenciada ao desenvolvimento das forças produtivas o sistema político, por sua vez, não mais se atém à garantia das condições de produção e distribuição e a sociedade não mais se problematiza pelas categorias de escassez e de ocupação.

Numa atitude diversa de Claus Offe, Robert Castel (1998) defende a centralidade da categoria trabalho na vida do homem, mas ressalta a metamorfose das relações de trabalho influenciado pelas mudanças tecnológicas. As máquinas estão substituindo eficientemente o homem e não há uma reposição de postos de trabalho que atenda a demanda pelo emprego.

Ao fazer uma relação entre o trabalho e o mercado, Castel questiona se a nova organização do trabalho destrói o emprego protegido pelo regime salarial. Para responder a essa questão, faz uma retrospectiva da sociedade salarial.

Os assalariados surgem no final do século XVIII, antes da Revolução Industrial, na chamada sociedade pré-industrial. Durante muito tempo, o assalariado era tido como o substituto do escravo, pois o *status* social daquele que vivia do trabalho assalariado estava mais próximo da escravidão do que do trabalho livre.

A partir da segunda metade do século XIX, a concepção de assalariado melhora, havendo a consciência de que o assalariado caminhava lado a lado com o desenvolvimento da industrialização e da urbanização. Na década de 70 do século XX, já está legitimada a sociedade salarial.

A sociedade salarial é uma sociedade na qual a maioria dos sujeitos recebe não somente sua renda, mas também seu estatuto, seu reconhecimento, sua proteção social. A sociedade salarial promoveu, neste sentido, um tipo completamente novo de segurança: uma segurança relacionada ao trabalho, e não somente à propriedade.
(CASTEL, 1998: 150)

A sociedade salarial passou a ser vista não apenas como fonte de segurança, mas também como fator de prestígio, um elemento que dava dignidade ao homem. Nos últimos tempos, porém, existe um esfacelamento da relação salarial, em virtude da precarização das relações de trabalho. O trabalho parcial, por tempo determinado, substitui a estabilidade da organização do emprego.

É no contexto desse esfacelamento da relação salarial, caracterizada pela instalação da precariedade, em que períodos de desemprego, trabalho temporário e atividades fortuitas que passam a fazer parte do cotidiano de trabalho de muitas pessoas, que se insere nosso objeto de estudo.

O trabalho, de acordo com o modelo da sociedade salarial, está sendo substituído por outros padrões de ocupação. As modificações nas relações de

trabalho é uma resposta à globalização, que privilegia a hegemonia do capital financeiro internacional e que leva à destruição das regulações sociais. As mudanças tecnológicas também têm forte influência nesta metamorfose das relações de trabalho. As máquinas estão substituindo eficientemente o homem e não há uma reposição de postos de trabalho que atenda a demanda pelo emprego. Vários autores abordam essa temática, como Harvey (1992) e Pochmann (2001).

Para Castel o trabalho, de acordo com o modelo da sociedade salarial, não pode ser mais pensado; no entanto, não se pode pensar que o trabalho perdeu importância para o homem, nem que perdeu sua centralidade na vida social. Está ocorrendo é que o trabalho diminuiu o tempo necessário gasto para sua execução. Isto deveria levar a um maior tempo real disponível para lazer. O que ocorre, entretanto, é uma flexibilização das relações de trabalho que conduz a uma proliferação de trabalhos de estatutos precários e um aumento do tempo trabalhado para compensar a baixa média de salários.

Assim, percebemos que, embora o trabalho se apresente como um problema social, ainda constitui fator importante na vida do homem e mantém sua centralidade nas preocupações do imaginário coletivo.

Mas é ainda sobre o trabalho, quer se o tenha, quer este falte, quer seja precário ou garantido de integração, que continua a desenrolar-se, hoje em dia, o destino da grande maioria dos atores sociais. (CASTEL, 1998: 157).

Para o autor não se deve abandonar a luta pelo trabalho, pois se corre o risco de aumentar a hegemonia do mercado, já em alta. Abandonar a luta pelo trabalho é dar plenos poderes ao mercado e criar uma *sociedade tornada mercado*. Deve-se reorganizar o par trabalho-proteção, para que as formas de trabalho independentes tenham um mínimo de garantias coletivas e de regulações jurídicas.

Outros autores convergem para essa lógica da centralidade da categoria trabalho na vida do homem, como Teixeira (1996), Santos(1998) e Antunes (1997, 2002).

2.3 Trabalho e qualificação: novas exigências do mundo do trabalho

O meio social em que está inserido o nosso objeto de estudo surgiu num panorama contemporâneo marcado tanto pelo aparecimento de novas formas de trabalho como pela valorização de uma categoria destacada no mundo do trabalho - a qualificação profissional. Para melhor contextualizar nosso argumento recorreremos a Pochmann e Antunes, que têm, cada um o seu modo, se debruçado sobre as mudanças no mundo contemporâneo, com especial atenção às conseqüências no mercado de trabalho.

Pochmann (1999) destaca que, nas duas últimas décadas do século XX, ocorreu o agravamento das questões relacionadas ao trabalho em virtude do entrelaçamento do capitalismo avançado com as políticas neoliberais. No cenário onde capitalismo e neoliberalismo se aliam, vimos alastrar-se o problema da exclusão social, no qual a questão das ocupações, existentes ou não, torna-se fundamental para todos.

Nos meados do século XX, o capitalismo mundial como padrão sistemático de integração social viveu seu período áureo. Neste momento, foi possível observar redução de níveis de pobreza e melhor perfil da distribuição de renda, em virtude da proliferação dos empregos, da atuação do Estado de Bem Estar-Social e do fortalecimento dos sindicatos e partidos políticos ligados aos trabalhadores.

Nos anos 1970 entretanto, eclodiu uma crise econômica mundial, que levou a um rompimento com as políticas de integração social.

A política neoliberal, abordada pelo economista austríaco Friedrich von Hayek, em *O Caminho da Servidão* (1944), caracterizava-se pela posição contrária a qualquer intervenção do Estado na economia, funcionando com um antídoto à política do Estado de Bem-Estar Social (Welfare State) e a atuação dos sindicatos. Na verdade, Hayek defendia um novo modelo de capitalismo, no qual a desigualdade social é vista como positiva e necessária ao capitalismo.

Nos argumentos neoliberais, o Welfare State desestimulava o trabalho, pois promovia a proteção e garantia de renda, ocasionando a elevação do

custo do trabalho, a inibição do crescimento econômico e o aumento da inflação.

Decorridas duas décadas desde o início da difusão do ideário neoliberal nos países capitalistas avançados, pode-se hoje chegar a algumas observações evidentes. As medidas econômicas implementadas desde a década de 1970 buscaram contrair a emissão monetária, elevar os juros, diminuir os impostos sobre as rendas mais altas, desregulamentar o mercado de trabalho, o comércio externo e o mercado financeiro, alterar o papel do Estado, privatizar o setor público, focalizar o gasto social, restringir a ação sindical, entre outras. (POCHMANN, 1999: 15).

Para o autor, como resultado da política neoliberal, tem-se, de um lado, o aumento das margens de lucros e a autonomia empresarial e, de outra parte, a ampliação das desigualdades e do desemprego.

Antunes (2002) também argumenta com a noção de que, na década de 1970, ocorreu uma crise no modo de produção capitalista, em razão de fatores econômicos, políticos e sociais, que levou ao esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção, bem como à diminuição do consumo e ao surgimento do desemprego estrutural. Para esse autor, as causas dessa crise também foi o enfraquecimento do Welfare State, com a conseqüente crise fiscal do Estado capitalista e a transferência dos gastos públicos para o capital privado, que conduziram à desregulamentação e à flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho.

De fato, a denominada crise do fordismo e do keynesianismo era a expressão fenomênica de um quadro crítico mais complexo. Ela exprimia, em seu significado mais profundo, uma crise estrutural do capital, onde se destacava a tendência decrescente da taxa de lucro, decorrente dos elementos acima mencionados. Era também a manifestação, conforme indiquei

anteriormente, tanto do sentido destrutivo da lógica do capital, presente na intensificação da lei de tendência decrescente do valor de uso das mercadorias, quanto da incontabilidade do sistema de metabolismo social do capital. Com o desencadeamento de sua crise estrutural, começava também a desmoronar o mecanismo de 'regulação' que vigorou, durante o pós-guerra, em vários países capitalistas avançados, especialmente da Europa. (ANTUNES, 2002: 31).

A resposta do capitalismo a sua crise foi a reorganização de seu 'sistema ideológico e política de dominação', com o surgimento do neoliberalismo, caracterizado pela privatização do Estado, desregulamentação dos direitos do trabalho e desmontagem do setor produtivo estatal. O passo seguinte foi a reestruturação produtiva do trabalho, que teve como consequência a precarização da força humana de trabalho, o aumento do desemprego e a degradação crescente do meio ambiente.

Segundo Antunes, o capitalismo, ao deparar sua crise, resolveu mudar o 'padrão de acumulação' (fordista/taylorista) para não mudar o modo de produção. Esse continuava a ser capitalista, mas dentro de um padrão de acumulação flexibilizada.

O padrão taylorista/fordista caracterizava-se pela produção de mercadorias em massa, homogeneizada e verticalizada. Racionalizava ao máximo as operações dos trabalhadores, combatia o desperdício, reduzia o tempo e aumentava o ritmo de trabalho. O trabalho era parcelar e fragmentado, dividido em tarefas, formando um conjunto repetitivo de atividades. Aqui ocorria a desantropomorfização do trabalho, onde a mais-valia era extraída extensivamente. Na mescla da produção em série fordista com o cronômetro taylorista havia nítida separação entre elaboração e execução.

Esse processo produtivo transformou a produção industrial capitalista, expandindo-se a princípio para toda a indústria automobilística dos EUA e depois para praticamente todo o processo industrial nos principais países capitalistas. Ocorreu também sua expansão para grande parte do setor de serviços.

Implantou-se uma sistemática baseada na acumulação intensiva, uma produção em massa executada por operários predominantemente semiqualeificados, que possibilitou o desenvolvimento do operário-massa (mass worker), o trabalhador coletivo das grandes empresas verticalizadas e fortemente hierarquizadas. (ANTUNES, 2002: 37).

Em substituição a esse padrão de acumulação, promove-se a reestruturação produtiva, que também começou pelas indústrias automobilísticas, passando para os demais tipos de indústrias, para, por fim, chegar ao setor de serviços. Ocorreram aqui várias transformações dentro do processo produtivo, que podem ser identificadas como '*acumulação flexível, downsizing, gestão organizacional, avanço tecnológico e o toyotismo*', que é um modelo alternativo do binômio taylorista/fordista.

A reestruturação produtiva é um fenômeno próprio da globalização, em que as empresas se reestruturam na busca por maior competitividade no plano global. Dois elementos marcam esse processo, a inovação tecnológica, que tem por base a microeletrônica, e a inovação organizacional, que busca novas formas de ser do trabalho, por meio de novos processos como o trabalho temporário, terceirizado, as ilhas de produção, o trabalho em equipe, CCQ (círculo de controle de qualidade), *just-in-time, kanban, qualidade total etc.*

No início dos anos 1980, a reestruturação produtiva teve o primeiro impulso no Brasil, principalmente nas empresas de setores exportadores e do setor bancário, trazendo grandes impactos sobre o nível de emprego. Foi, porém, no início da década de 1990 que as inovações tecnológicas e organizacionais se disseminaram para o conjunto da economia brasileira, afetando uma camada cada vez maior de trabalhadores.

Foi a partir da década de 1990, com significativas mudanças na relação capital-trabalho, que questões relacionadas à qualificação do trabalhador passaram a fazer parte da agenda sindical brasileira. O desemprego crescente e os processos de automação e inovação organizacional que acompanharam a reestruturação produtiva fizeram com que a formação profissional ganhasse destaque nas negociações do movimento sindical brasileiro.

Esta reestruturação produtiva é a face aparente de uma reorganização das formas de dominação societária do capital, que na busca da recuperação de sua hegemonia, mudou o plano ideológico, passando a cultivar o 'subjativismo' e o 'individualismo exacerbado'.

Na esfera do relacionamento capital e trabalho, a principal diferença entre o padrão de acumulação taylorista/fordista e o flexível é que esse último passou a adotar o perfil de trabalhador mais qualificado, participativo, multifacetado, polivalente, o que na 'especialização flexível' se chama de características inovadoras.

Para Antunes, as mudanças do capital são apenas aparentes e visam a manter o projeto global de dominação capitalista. Assim, há apenas uma reorganização do capital, ou do padrão de acumulação do capital.

O processo de acumulação flexível é um conjunto de elementos de continuidade e descontinuidade, que se funda num padrão produtivo organizacional e tecnologicamente avançado, introduzindo técnicas da gestão da força de trabalho próprias da fase informacional, como aumento do uso dos computadores no processo produtivo e de serviços. Desenvolve uma estrutura mais flexível, com desconcentração produtiva e terceirização de serviços. Utiliza novas técnicas da gestão de trabalho como 'trabalho em equipe', 'células de produção', 'times de trabalho', grupos 'semi-autônomos'. O seu discurso prega um 'envolvimento participativo', mas o que ocorre é uma participação manipulada e que preserva o trabalho alienado e estranhado. Para reduzir o tempo de trabalho, apregoa um trabalho polivalente, multifacetado, qualificado, em uma empresa horizontalizada e integrada a outras terceirizadas.

Isso faz aflorar o sentido falacioso da 'qualificação do trabalho', que muito freqüentemente assume a forma de uma manifestação mais ideológica do que de uma necessidade efetiva do processo de produção. A qualificação e a competência exigidas pelo capital muitas vezes objetivam de fato a confiabilidade que as empresas pretendem obter dos trabalhadores, que devem entregar sua subjetividade à disposição do capital. (ANTUNES, 2002: 52).

Na contramão desse trabalhador multiquificado existe uma periferia da força de trabalho que Antunes(1997) classifica em dois subgrupos, a saber:

- o primeiro grupo é composto de empregados de tempo integral, com habilidades facilmente disponíveis no mercado de trabalho, como pessoal do setor financeiro, secretárias, pessoal das áreas de trabalhos rotineiros e de trabalhos manuais;
- o segundo grupo oferece uma flexibilidade numérica ainda maior e inclui empregados em tempo parcial, temporários, subcontratados e treinados com subsídios públicos, tendo ainda menor segurança de emprego do que o primeiro grupo periférico.

Evidencia-se, portanto, que ao mesmo tempo em que se visualiza uma tendência para a qualificação do trabalho, desenvolve-se também internamente um nítido processo de desqualificação dos trabalhadores, que acaba configurando um processo contraditório que superqualifica em vários ramos e desqualifica em outros. (ANTUNES, 1997:57).

Assim, tem-se dentro da nova organização do trabalho uma dicotomia. De um lado, a intelectualização do trabalho humano, com uma supervalorização de determinados trabalhadores elitistas. E, de outro, uma desqualificação e precarização do trabalho, presentes na forma de trabalho precário, parcial, temporário, subcontratado, terceirizado e vinculado à economia informal. Este tipo de organização do trabalho traria, ainda, uma desregulamentação das condições de trabalho e regressão dos direitos sociais. Tudo isso vem como consequência da flexibilização da produção, que está sempre em busca de maior produtividade e de maior adequação com a lógica do mercado.

Desta forma, acumulação flexível é um processo de organização do trabalho que objetiva intensificar as condições de exploração da força de trabalho, eliminando o trabalho não produtivo, ou seja, que não cria valor. As consequências das mudanças no processo produtivo são: desregulamentação dos direitos do trabalho; fragmentação da classe trabalhadora; precarização e

terceirização da força humana de trabalho; substituição do sindicalismo de classe para um sindicalismo dócil, de parceria, de empresa.

Dentre as importantes mutações que ocorrentes no mercado de trabalho, destaca-se significativa redução do proletariado industrial, fabril, tradicional, manual, estável e especializado, herdeiro da indústria vertical. A reestruturação produtiva o substitui por formas horizontais do capital produtivo, com a expansão do toyotismo, da flexibilização e desconcentração, que, com a utilização de recursos como a introdução da máquina informatizada, produziu um novo proletariado fabril e de serviços, caracterizado pelo trabalho precarizado, temporário, terceirizado, subcontratado, parcial, *part time*, entre outras formas semelhantes.

3 POLÍTICAS PÚBLICAS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

3 POLÍTICAS PÚBLICAS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

3.1 Qualificação para o trabalho: modelos de educação profissional do Brasil contemporâneo

A relação trabalho e educação ocorre mesmo antes do advento do capitalismo, contudo essa relação se intensificou, notadamente, nas últimas décadas. As mudanças tecnológicas que ocorreram no mundo do trabalho repercutiram no perfil exigido do trabalhador e na própria institucionalidade da educação profissional. A partir dessas mudanças, percebe-se uma tendência, nas políticas de educação profissional, de incluir a opção por uma organização curricular com foco no desenvolvimento de competências profissionais.

Pochmann(2001) defende a idéia de que existem diversos modelos de educação profissional no cenário internacional, como o sistema centrado na escola, que dá autonomia aos indivíduos sobre os investimentos com formação, oferecendo uma pluralidade de cursos com baixa qualificação. Esse tipo de formação ocorre nos Estados Unidos e Canadá. Outro modelo é a aprendizagem formativa, caracterizada por uma co-determinação dos atores na formação, com certificação de habilidades e fortes incentivos à formação. Esse sistema de formação é encontrado na Alemanha, Suíça e Áustria.

O sistema de formação que tem o Estado como guia é encontrado na Suécia e na Noruega, e privilegia uma formação geral dada pela escola e uma

formação específica desenvolvida no universo da empresa. O Japão adota o sistema de formação na empresa, uma vez que lá o emprego é para toda a vida, com a empresa fornecendo a formação geral e específica incorporada ao processo produtivo.

Existe, também, um modelo de formação complementar, financiado pelos empresários e sem garantias de formação para desempregados e trabalhadores de pequenas empresas. Esse é o modelo predominante na França, Austrália e Inglaterra.

O Brasil segue um estalão próximo da concepção americana, em que a formação profissional está comprometida com o adestramento do trabalhador não qualificado, dentro de uma organização taylorista do trabalho.

Segundo Pochmann, é preciso elaborar outro modelo de educação profissional para o Brasil, renovando a estratégia da formação da força de trabalho por meio de uma repactuação de todos os segmentos que atuam com a formação profissional, monitorando e observando os atuais modelos e envolvendo todos os atores sociais que atuam nesse ambiente de educação profissional (empresários, governo e trabalhadores) visando a atingir os resultados esperados dos programas de formação profissional, ou seja, o eficiente combate ao desemprego e à pobreza que assola o País.

A atual Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional afirma em seu artigo 2º:

A educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. (Lei nº 9.394, 20/12/96).

E nos seus artigos 39 a 42, concebe a educação profissional como “integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia”, de modo a conduzir “ao permanente desenvolvimento para a vida produtiva”. Também a organização curricular confirma os parâmetros que

passam a orientar as ofertas educacionais na nova ordem da economia mundial.

Desta forma, percebemos que a atual LDB nº 9.394 de 20/12/96 tem forte vínculo com o mundo do trabalho, fato evidenciado por dispositivos regulamentadores, como o Decreto nº 2.208, de 17/04/97, que diz respeito à Educação Profissional, tratada em capítulo especial, no corpo desta Lei, e que determina que são três os níveis de ensino: o básico, o técnico e o tecnológico. O básico destina-se à qualificação, requalificação e reprofissionalização de trabalhadores por meio de cursos livres, independentemente de escolaridade prévia. O nível técnico volta-se a proporcionar habilitação profissional de técnico de nível médio a alunos matriculados ou egressos do Ensino Médio, podendo ser oferecido de forma concomitante ou seqüencial a este. O tecnológico corresponde a cursos de nível superior, destinados à formação essencialmente vinculada à aplicação técnico-científica do conhecimento. Distingue-se do bacharelado, que possui caráter mais acadêmico⁵.

Além desses três níveis, a Educação Profissional compreende ainda os chamados cursos complementares - de especialização, aperfeiçoamento e atualização.

Assim, temos, de um lado, exigências de elevação do nível de escolaridade, de melhor qualificação para o trabalho e, por outro lado, convivemos com a falta de emprego ou com sua precarização. No quadro atual do capitalismo, devemos estar atentos às tendências da educação profissional.

Azeredo (1998) argumenta que as políticas públicas de emprego pautam-se nas mudanças ocorridas na economia mundial a partir do final dos anos 1970 e início dos anos 1980, com a crise do sistema capitalista e o surgimento da reestruturação produtiva. Vários países têm destinado significativos recursos públicos para as chamadas “políticas públicas de emprego”, que podem ser passivas ou ativas.

⁵ O Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004, revogou o Decreto nº 2.208, de 17 de abril de 1997, e definiu novas orientações para organização da Educação Profissional. O Decreto nº 5.154/2004 define que a Educação Profissional “*será desenvolvida por meio de cursos e programas de formação inicial e continuada de trabalhadores, Educação Profissional Técnica de nível médio e de Educação Profissional Tecnológica, de graduação e de pós-graduação*” (CF. Artigo 1º). Enfatizamos, porém, o Decreto 2.208, porque é onde se insere nosso objeto de estudo.

As políticas de emprego passivas são aquelas que assistem os trabalhadores desempregados, e caracterizam-se por terem natureza compensatória, como o seguro-desemprego.

Conforme já assinalados, estes esquemas de seguridade social foram organizados em meio a uma situação de prosperidade econômica em que o desemprego era considerado uma situação de desajuste temporário ou friccional. Em outras palavras, é sobre o pressuposto do pleno emprego que são organizados os esquemas de seguro desemprego. Isto, por si só, já dá idéia do escopo destes programas, concebidos enquanto mecanismos compensatórios de proteção financeira transitória aos trabalhadores. (AZEREDO, 1998:17).

Ainda segundo Azeredo, as políticas ativas atuam na oferta e demanda de trabalho, destacando-se como políticas ativas de oferta de emprego no Brasil, por meio de estratégias de formação e reciclagem profissional, intermediação de mão-de-obra e políticas que viabilizam a mobilidade geográfica da força de trabalho.

Existem ainda as políticas ativas, que objetivam causar impacto sobre a demanda de trabalho, quais sejam, a criação direta de empregos pelo setor público, os subsídios à contratação, a oferta de crédito para pequenas e microempresas e o incentivo ao trabalho autônomo.

As políticas ativas de mercado de trabalho - cujos eixos básicos são constituídas pela intermediação da mão-de-obra e pela formação e reciclagem profissional - são, assim, o fato novo a ser examinado e discutido, tendo em vista a necessidade de se conhecer os limites e as possibilidades da ação pública em relação ao mercado de trabalho e aos problemas de desemprego. (AZEREDO, 1998:34).

A seguir, descreveremos sucintamente, tal como foi proposta pelo órgão que a pensou, a política pública que pretende combater o desemprego por meio de programas voltados para a qualificação profissional, e na qual está inserido nosso objeto de estudo.

O Governo Federal lançou o Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador - PLANFOR⁶, criado em 1995 e implementado em 1996, como um mecanismo de política pública de trabalho e renda a ser financiado pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, também orientado pelas diretrizes do Governo Federal: no período 1995 a 1998, Programa “Mãos à Obra em Ação”, para 1999/2002 – “Avança Brasil!”.

O PLANFOR tinha por objetivo contribuir para a redução do desemprego e do subemprego da população economicamente ativa - PEA, no combate à pobreza e à desigualdade social, bem como na elevação da produtividade, da qualidade e da competitividade do setor produtivo. Tinha como meta preparar, gradativamente, oferta de qualificação suficiente para atender, anualmente, pelo menos 20% da população economicamente ativa (PEA). Esta meta deveria ser atingida conjugando recursos do FAT com verbas públicas e privadas.

O referencial teórico do PLANFOR entende que a Educação Profissional está inserida na qualificação, vendo

Educação profissional como variado leque de ações, incluindo cursos, treinamentos, assessorias, extensão, pesquisas e estudos, contemplando o desenvolvimento integrado de habilidades básicas, específicas e/ou gestão do trabalhador.
(MTb/SEFOR, 1996:41).

Os públicos-alvos beneficiados pelo PLANFOR compõem-se de grupos vulneráveis da população com dificuldade de acesso ao trabalho e a opção de qualificação profissional, por motivos de pobreza, baixa escolaridade e outros fatores de discriminação e seletividade no mercado, assim como outros grupos

⁶ Em 2003, com o novo Governo federal, esse plano recebeu nova roupagem, passando a ser Plano Nacional de Qualificação (PNQ). Reforçamos, todavia, a noção de que as informações aqui tratadas se referem ao quadro conceitual do antigo PLANFOR, onde se insere nosso objeto de estudo.

de pessoas que sejam consideradas vitais para o desenvolvimento sustentado ou para o desenvolvimento de projetos estratégicos. Pensamos ser relevante destacar, dada a questão que levantamos no decorrer desse estudo, que o beneficiário pensado pelo PLANFOR é o trabalhador/aluno que participa dos cursos de qualificação financiados pelo FAT. O quadro a seguir apresenta a composição do público-alvo:

QUADRO 2
COMPOSIÇÃO DO PÚBLICO ALVO – PLANFOR/PEQ

GRUPOS PRIORITÁRIOS	COMPOSIÇÃO
1. Pessoas desocupadas	Desempregadas com seguro desemprego Desempregadas sem seguro desemprego Cadastradas no SINE Jovens buscando o 1º trabalho
2. Pessoas ocupadas, em risco de desocupação permanente ou conjuntural	Empregados/as em setores que estão passando por modernização de reestrutura, enxugando quadros e/ou exigindo novos perfis profissionais. Trabalhadores/as em atividades sujeitas à instabilidade por fatores como clima, restrição legal, ciclo econômico. Trabalhadores/as domésticos/as.
3. Empreendedores (que já têm ou querem iniciar micro e pequenos negócios)	Beneficiários do crédito popular (PROGER, PRONAF). Beneficiários do Brasil Empreendedor. Agricultores/as famílias Assentamentos rurais Sócio/as ou proprietário/as de pequenos negócios urbanos.
4. Pessoas autônomas,	Trabalhando por conta própria.

associadas, cooperadas, autogeridas	Participantes de associações, cooperativas, grupos de produtores. Que assumem a gestão de empresas, para garantir sua continuidade e os empregos.
OUTROS PÚBLICOS	COMPOSIÇÃO
Outras Clientelas	Demandas vitais para o desenvolvimento sustentado ou projetos estratégicos. Qualificação de membros de CET e COMUT's e de outros conselhos/fóruns estaduais/municipais.

Fonte: Secretaria do Trabalho e Ação Social.

Para implementação do PLANFOR, havia dois (02) mecanismos principais, conforme vêm.

Planos Estaduais de Qualificação – PEQ - elaborados e geridos pelas secretarias estaduais de trabalho, sob homologação de conselhos estaduais de trabalho (CET's), articulados aos conselhos municipais de trabalho (COMUT's).

Parcerias Nacionais e Regionais – Parcs - elaborados, geridos e executados por sindicatos de trabalhadores, fundações, universidades, outros ministérios, entidades internacionais, para projetos e ações inovadoras de Educação Profissional (EP), mediante convênios ou acordos de cooperação técnica, entre a entidade parceira e o MTE/SPPE/FAT.

Considerando-se que o PEQ era instrumento articulador de oferta e de demanda de Educação Profissional - EP em cada estado, o Plano Estadual de Qualificação do Estado do Ceará – PEQ/CE atuava com o objetivo de articular, mobilizar, otimizar a capacidade, competência e recursos disponíveis para a

Educação Profissional no Estado. Buscava desenvolver e fortalecer a rede de entidades públicas e privadas de Educação Profissional voltadas para o atendimento de demandas do setor produtivo, de forma a elevar a produtividade e a qualidade do trabalho. Assim sendo, observa-se que o PEQ/CE era estruturado tendo por base um duplo foco: a população-alvo e os setores de atividade econômica.

De acordo com a antiga Secretaria do Trabalho e Ação Social/SETAS, no período de 1997 a 2002 o PEQ/CE atingiu mais de 920 mil trabalhadores, utilizando-se de recursos na ordem de R\$ 100.000.000,00, cobrindo praticamente todo o estado do Ceará.

Quadro 3

RESULTADOS DO PLANO ESTADUAL DE QUALIFICAÇÃO – PEQ/CE

ATIVIDADES	ANO						
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Entidades formadoras	35	41	69	55	97	85	47
Municípios atendidos	151	163	182	184	184	183	148
Recursos investidos	16.240	17.672	18.984	14.762	17.334	19.138	4.075
Trabalhadores capacitados	79.346	134.470	169.910	173.217	165.651	176.553	30.611

Fonte: Secretaria do Trabalho e Ação Social – 2002.

Assim, observando a importância da formação profissional como parte das políticas relacionadas ao emprego (POCHMANN,2001 e AZEREDO,1998), parece relevante o estudo de todas as suas nuances e de todas as relações sociais possíveis. Neste sentido, considerando o novo desenho do mercado de trabalho, compreendemos os instrutores como um alvo do Plano Estadual de Qualificação (PEQ/CE), porque se beneficiavam do Plano como fonte de renda e de trabalho, sendo muitas vezes essa atividade a única fonte de rendimentos.

3.2 O trabalho de instrutoria: que ocupação é essa?

De acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, que trabalha com conceitos constituídos sinteticamente, tendo por base informações de atividades exercidas por cidadãos, “ocupação é a agregação de empregos ou situações de trabalho similares quanto às atividades realizadas”. Outra unidade de análise importante é ‘emprego ou situação de trabalho’, sendo “definido como um conjunto de atividades desempenhadas por uma pessoa, com ou sem vínculo empregatício.”

O conhecimento desses conceitos é necessário para o entendimento do relatório retirado da CBO e a seguir reproduzido:

“Títulos

3331 - 05 Instrutor de auto-escola

3331 - 10 Instrutor de cursos livres - Instrutor de equitação para equoterapia

3331 - 15 Professores de cursos livres

Instrutores e professores de cursos livres

Descrição sumária

Os profissionais dessa família ocupacional devem ser capazes de criar e planejar cursos livres, elaborar programas para empresas e clientes, definir materiais didáticos, ministrar aulas, avaliar alunos e sugerir mudanças estruturais em cursos.

Formação e experiência

O exercício dessas ocupações é livre. Requer-se escolaridade e qualificação profissional variadas, dependendo da área de atuação. Os cursos livres não estão sujeitos à regulamentação do MEC.

Condições gerais de exercício

Exercem suas funções em instituições de ensino, basicamente em escolas que oferecem cursos livres. Atuam de forma individual e também em equipe; trabalham com supervisão ocasional e, dependendo da característica do curso, podem atuar em ambiente fechado, a céu aberto

e em veículos. Na grande maioria, trabalham na condição de profissionais autônomos, atuando nos períodos diurno e noturno.” (CBO, on line⁷).

Diante do pressuposto de que o Plano atua como propiciador de trabalho e renda para uma categoria profissional que ocupa dois papéis (instrutor e beneficiário), indagamo-nos qual o tipo de ocupação é exercida por esses profissionais: seria um trabalho informal, temporário, autônomo, avulso, eventual....?

Pensamos que, para responder a essa pergunta, é necessário tanto proceder a uma investigação sobre toda essa nomenclatura e seus significados legais como recorrer a um instrumento teórico-metodológico proposto por Weber, o tipo ideal⁸, para, assim, apreender o tipo de trabalho realizado no plano, pois, usando como pistas as características de vários ‘tipos’ de trabalho, esperamos identificar o trabalho dos instrutores.

É costumeira a utilização da categoria ‘trabalho temporário’ para qualquer atividade ocupacional que não tenha caráter indeterminado, seja ela regida por um contrato legalmente constituído ou apenas de um contrato tácito; entretanto, são vários os tipos de trabalho e suas características.

É regra geral a determinação de que a contratação de mão-de-obra aconteça por meio de contrato de trabalho por tempo indeterminado, uma vez que o objeto do contrato é a prestação de serviços não especificados, sem que seja contratado um resultado, mas a atividade do trabalhador. Este é o contrato

⁷ Endereço eletrônico <<http://www.mte.gov.br/cbo.htm>>

⁸ O tipo ideal seria um modelo teórico-sociológico construído a partir de fatos isolados ou da ligação entre si e testado empiricamente. Para Weber, "*Obtém-se um tipo ideal mediante a acentuação unilateral de um ou vários pontos de vista, e mediante o encadeamento de grande quantidade de fenômenos isoladamente isoladamentedados, difusos e discretos, que se podem dar em maior ou menor número ou mesmo faltar por completo, e que se ordenam segundo os pontos de vista unilateralmente acentuados, a fim de se formar um quadro homogêneo de pensamento. Torna-se impossível encontrar empiricamente na realidade esse quadro, na sua pureza conceitual, pois se trata de uma utopia. A atividade historiográfica defronta-se com a tarefa de determinar, em cada caso particular, a proximidade ou afastamento entre a realidade e o quadro ideal (...) Ora, desde que cuidadosamente aplicado, esse conceito cumpre as funções específicas que dele se esperam, em benefício da investigação e da representação.*" (WEBER, M., A "Objetividade" do Conhecimento nas Ciências Sociais, em COHN, G., Weber: *Sociologia*, p. 106).

de trabalho que melhor protege os direitos do trabalhador e que, evidentemente, se contrapõe ao 'trabalho temporário' do qual queremos tratar.

Existe, contudo, o contrato por tempo determinado, que prevê o término da prestação de serviços pelo trabalhador em certos casos, obediente ao que estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, como está explicitado na seqüência:

Art. 443 - ...

Parágrafo 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

Parágrafo 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;*
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;*
- c) de "contrato de experiência. (CLT).*

Neste caso, o trabalhador é contratado para executar determinado serviço, estando especificados o resultado esperado e o tempo necessário à sua realização.

O trabalho temporário, por sua vez, está regulamentado pela Lei 6.019, de 03 de janeiro de 1974, onde define em seu Art. 2º:

Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

Ainda de acordo com a Lei ora mencionada, o trabalhador temporário estabelece vínculo empregatício e tem assegurado direitos trabalhistas, como Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, férias proporcionais, 13º

salário e benefícios da previdência social; contudo, não tem direito a aviso prévio e a multa rescisória de 40 % sobre o saldo do FGTS, uma vez que a pouca duração do trabalho é estabelecida desde o começo. Aqui a duração do contrato de trabalho é de três meses, podendo ser renovado por mais três. O trabalhador deve estar vinculado a uma empresa de trabalho temporário, a qual será responsável por seus direitos trabalhistas, ou seja, o vínculo trabalhista firma-se entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador.

Observa-se que o trabalho dos instrutores, em consequência da sua transitoriedade, poderia se caracterizar tanto por 'contrato por prazo determinado' como por 'trabalho temporário', contudo, como não é estabelecido o vínculo empregatício formal com registro em carteira de trabalho, não assume a feição dos tipos ideais de trabalhos há pouco caracterizados.

Entende-se por trabalhadores informais aqueles sem registro na carteira de trabalho e sem vínculo com a seguridade social⁹. São, também, pessoas que trabalham por conta própria, seja em atividades precárias, seja em profissões mais sofisticadas, e que rejeitam a categoria de autônomo em virtude da burocracia e dos altos custos. Assim, percebe-se que essa é uma categoria dicotômica, pois se subdivide em dois tipos bem diversos: pessoas com baixa qualificação e baixa renda, ou profissionais bem qualificados e com renda superior à média, que exercem trabalhos informais.

O trabalhador avulso, por sua vez, não estabelece vínculo empregatício, estando vinculado à entidade de classe e podendo prestar serviços a várias empresas.

O trabalhador eventual não desenvolve uma relação de emprego, sendo caracterizado pela accidentalidade, ou seja, presta serviço de maneira contingencial. Esse tipo de trabalho não é protegido pela legislação trabalhista.

O trabalhador autônomo presta serviço sem subordinação, sem relação de emprego, sem ser eventual. A Lei nº 8.212, de 1991, regula as atividades dos autônomos, estabelecendo que este é a pessoa física que exerce por conta própria a atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não. A CLT não se aplica a esse tipo de trabalhador. A característica que o

⁹ Embora seja possível um profissional do setor informal se cadastrar na previdência social como autônomo.

distingue dos demais é a liberdade na execução do serviço, pois não se subordina ao empregador.

Levando em consideração as informações relacionadas até o momento, parece-nos que o instrutor do PEQ se aproxima bem mais do tipo de trabalhador informal e avulso, haja vista a ausência de vínculo empregatício por meio de carteira assinada, mesmo sendo a instrutoria uma necessidade que se repete periódica e sistematicamente e suprida por meio de prestação de serviço.

Neste sentido, a pesquisa de campo corroborou a idéia ora esboçada, haja vista que a entrevista com o coordenador técnicos da FETRACE, que é o *locus* da pesquisa, deixa claro que o trabalho dos instrutores se caracteriza como uma ocupação em que se desenha uma situação de trabalho informal por meio de prestação de serviço avulso, sendo definidos o tempo e o objeto do serviço contratado. A fala do entrevistado, ora transcrita, converge nesta direção.

Mas os contratos são feitos em cima de quantidade de horas, nós fazemos um contrato e ele vai aplicar 120 horas, portanto tem que ser aplicada às 120 horas, tem que ser pagas as 120 horas a ele. Portanto, o contrato é um contrato de execução de projeto, ele tem um início e tem um fim. A turma inicia no dia tal, no horário tal, e termina no dia tal, no horário tal, portanto, já está predeterminado isso. (coordenador).



Ilustração 1
Evento com educandos e instrutor(agachado ao centro) para encerramento do curso e entrega de certificados

Esta figura retrata o encerramento de uma turma, momento em que a relação do instrutor como a instituição de formação profissional fecha o ciclo, expira, podendo ser renovada, ou não, na constituição de nova turma.

Sobre este tipo de ocupação, Pochmann percebe um novo padrão de relações de trabalho em seu livro *O Trabalho sob Fogo Cruzado* (1999), e argumenta que

... assiste-se à conformação de um padrão de sociedade dual, entre aqueles que se encontram plenamente incluídos, por meio de uma ocupação regular e de boa qualidade, e os demais, os precariamente incluídos (subemprego, ocupações atípicas, parciais) e os excluídos (sem emprego por longa duração).

... uma nova situação de vulnerabilidades sociais estaria associada tanto à exclusão do mercado de trabalho quanto à inclusão precária, que passaria a impedir o acesso aos programas de proteção social. (1999: 22).

As transformações quantitativas e qualitativas ocorridas no mercado de trabalho nas últimas duas décadas, principalmente na última, chamada de década neoliberal, efetivaram a ocupação de instrutor como alternativa de incorporação econômica, embora de forma precária e instável (POCHMANN, 1999); aliás, como ocorria com a maioria dos trabalhadores envolvidos no universo da execução dos cursos de qualificação do PLANFOR/PEQ.

Ao analisar as novas vulnerabilidades sociais no capitalismo do final do século XX, Pochmann (1999) recupera o contexto da mundialização das economias, que ocorre sob o aval de políticas neoliberais, as quais privilegiam os mercados financeiros em detrimento da produção e do trabalho.

Neste cenário onde o trabalho está sob fogo cruzado, onde o desemprego é a única certeza que se tem, alguns trabalhadores têm que escolher entre relações de trabalho precarizadas ou a exclusão do mundo do trabalho. Em suma, o autor ressalta que o problema do desemprego se intensifica, o que traz conseqüências, como o surgimento de tipos precários de ocupação, que passam a ser vistos como formas possíveis de incorporação social.

Os argumentos neoliberais contra o padrão sistêmico de integração social expressam que os mecanismos de proteção e de garantia de renda, por meio do Estado de Bem-Estar Social, não incentivavam ao trabalho, bem como os salários pagos no Estado de Bem-Estar Social elevavam o custo do trabalho.

Outro entrave às forças de mercado era o enrijecimento do padrão de uso e remuneração da mão-de-obra defendida pelos sindicatos, que levaria ao crescimento da carga tributária e à regulação econômica pelo Estado, bem como ao fortalecimento dos sindicatos, que inibiria o crescimento econômico. Além do que, ainda dentro dos argumentos neoliberais, a pressão salarial exercida pelos sindicatos e pelo pleno emprego faria aumentar a inflação.

Decorridos duas décadas desde o início da difusão do ideário neoliberal nos países capitalistas avançados, pode-se hoje chegar a algumas observações evidentes. As medidas

econômicas implementadas desde a década de 1970 buscaram contrair a emissão monetária, elevar os juros, diminuir os impostos sobre as rendas mais altas, desregulamentar o mercado de trabalho, o comércio externo e o mercado financeiro, alterar o papel do Estado, privatizar o setor público, focalizar o gasto social, restringir a ação sindical, entre outras. (POCHMANN, 1999:15).

Como demonstra o autor, todas as medidas ora expostas não garantiram uma nova fase de expansão do capitalismo, mas resultaram no aumento do desemprego e das desigualdades sociais. Assim, a maior liberdade dada ao capital pelos programas neoliberais não resultou em *“elevações significativas nas taxas de investimentos, nem mesmo uma retomada sustentada do crescimento econômico”*. (Idem, p.16).

O que se observou foi uma valorização do capital em detrimento de investimentos produtivos, repercutindo em desregulamentação das economias e flexibilização do mercado de trabalho.

Com relação ao mercado de trabalho, especificamente, testemunhamos uma crescente precarização das relações de trabalho, pois os trabalhadores, cada vez mais, têm que conviver com tipos instáveis de inserção no mundo do trabalho, o que levou ao agravamento da exclusão social e/ou a inclusão precária, como no caso dos instrutores de cursos de qualificação.

O problema da exclusão social no capitalismo avançado, contudo, deve ser entendido de modo mais amplo, buscando explicações tanto no questionamento do padrão sistêmico de integração social, como no baixo dinamismo econômico dos países capitalistas avançados e, também, no problema do emprego como fator-chave na explicação da exclusão social.

Para Pochmann, o emprego é um fator-chave na definição da exclusão social. Neste sentido, o autor classifica o excluído como aquele destituído de condições materiais que permitem acesso a benefícios socioeconômicos, em que o emprego e o rendimento são fatores determinantes. A ausência de condições institucionais também é determinante no conceito do excluído, pois,

se o indivíduo não tem acesso a condições básicas de participação e negociação, ele tenderá a ser um excluído social.

Dentro do padrão sistêmico de integração social, o pleno emprego sempre foi identificado como a situação normal de inclusão social. Assim, os excluídos seriam aqueles que não teriam acesso ao emprego e conseqüentes renda e serviços sociais.

Além disso, excluir um cidadão do mercado de trabalho (subclasse) pode levá-lo não apenas à privação material, mas à restrição de direitos, de segurança socioeconômica e de auto-estima. Isto porque o desemprego não representa um risco como outro qualquer (doença, acidente de trabalho etc.). A sua generalização por longo tempo pode implicar, muitas vezes, a maior fragilidade ante os demais riscos da sociedade, pois o quase pleno emprego foi uma das principais garantias do Estado de bem-estar social.

A geração de ocupação com baixa qualidade (atípica, irregular, parcial), que no padrão sistêmico de integração social estaria associada à exclusão relativa do modelo geral de emprego regular e de boa qualidade, surge como exemplo de incorporação economicamente possível. Desta forma, distanciam-se as possibilidades de estabelecimento de um patamar de cidadania desejada. (POCHMANN, 1999:21).

Neste cenário, surge um novo padrão, que se divide entre os 'plenamente incluídos' por meio do pleno emprego, os 'precariamente incluídos' por meio de ocupações atípicas, parciais e subemprego, e os 'excluídos' por não terem emprego há algum tempo. É importante destacar o fato de que tanto a inclusão precária como a exclusão conduzem a situações de vulnerabilidade social.

No caso da instrutoria de cursos de qualificação profissional, observávamos que, embora o instrutor não esteja incluído dentro do padrão sistêmico do pleno emprego, ele não se caracteriza, tampouco, como um excluído social, haja vista que este indivíduo encontrou um tipo de inserção

social que lhe permite ter acesso a bens e serviços básicos, embora não goze das plenas condições institucionais que caracterizam o pleno emprego.



Ilustração 2

Evento para encerramento de uma turma do projeto FETRACE e entrega de certificados.

Desta forma, concluímos que a instrutoria de cursos livres de qualificação profissional tem uma característica dual, uma vez que a) os instrutores se encontram inseridos no mercado de trabalho por intermédio de um meio alternativo ao pleno emprego, o que os torna precariamente incluídos; b) contudo, são agentes de execução de uma política pública de emprego passiva/compensatória, a de qualificação profissional de mão-de-obra. Pochmann (2001) define políticas de qualificação profissional como política passiva, o que difere da definição de Beatriz Azeredo (1998), que reconhece estas políticas como ativas. Escolhemos adotar a definição de Pochmann por entendemos que Educação Profissional, por si só, não produz trabalho e renda, mas que pode potencializar a entrada do indivíduo no mercado de trabalho.

Assim, o instrutor atua como agente multiplicador de conteúdos que objetivam incluir seus alunos num sistema de integração social, que tem como ícone o pleno emprego. Ele exerce sua ocupação, porém, pautada numa

relação de trabalho que não corresponde ao 'patamar de cidadania desejada', que o 'padrão sistêmico de integração social' preconiza.

4 AGENTES DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

4 AGENTES DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

4.1 O instrutor como prestador de serviço: o cenário de Fortaleza

Segundo a pesquisa “Ocupação e Desemprego no Município de Fortaleza”, realizada pelo SINE/IDT¹⁰, em agosto de 2003, na região metropolitana de Fortaleza (RMF), foram criados 1.334 postos formais de trabalho, sendo que em no município da Capital foram 847, o equivalente a 37,96% e 24,10% do emprego gerado no Estado, respectivamente. Em Fortaleza, foram registrados 11.895 admissões e 11.048 desligamentos – Quadro 4.

¹⁰ Pesquisa mensal realizada pelo **Instituto de Desenvolvimento do Trabalho – IDT** (Organização Social – Decreto Estadual nº 25.019, de 03/07/98) e publicada pelo Sistema Nacional de Emprego – SINE/CE.

Quadro 4
Flutuação do Nível de Emprego Formal, por Nível Setorial
Ceará – Fortaleza - 2000 – 2003

Setor de Atividade	Agosto /2003								
	CEARA			RMF			FORTALEZA		
	Adm	Desl	Sald	Adm	Desl	Sald	Adm	Desl	Sald
.	.	o	.	.	o	.	.	o	
Extrativa Mineral	75	82	-7	19	38	-19	10	17	-7
Ind. Transformação	5.289	4.189	1.100	3.516	3.128	388	2.061	2.102	-41
Serv. Ind. Utilid. Pub.	57	82	-25	55	77	-22	28	71	-43
Construção Civil	2.169	2.637	-468	1.943	2.325	-382	1.807	1.997	-190
Comércio	3.817	3.062	755	2.939	2.405	534	2.681	2.242	439
Serviços	6.737	5.768	969	5.833	4.901	932	5.231	4.437	794
Administração Pública	16	8	8	3	2	1	3	2	1
Agropecuária	1.686	504	1.182	152	250	-98	74	180	-106
Outros	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego – MTE/Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED – Lei 4.923/65.

Na cidade de Fortaleza, o setor da economia que teve papel determinante na geração desse saldo de 847 empregos foi especificamente o setor terciário, no qual, no comércio, foram criados 439 postos de trabalho e nos serviços contabilizados 794. Esses dados demonstram bem a representatividade das atividades de comércio e serviços no mercado de trabalho fortalezense.

Para Offe (1991), o setor terciário é definido a partir do que ele não é, ou seja, este setor compõe-se de atividades que não se caracterizam por serem do setor primário (agricultura, mineração), nem do setor secundário (indústria). Esta, porém, é uma definição residual, pois não esgota a realidade.

Outra característica dos 'serviços' é sua imaterialidade, pois não pode ser estocado, transportado nem transferido, mas esta é uma definição negativa.

Existe outra abordagem sobre o setor dos serviços, caracterizada por ser enumerativa, na qual os serviços abrangeriam o comércio, bancos, seguros, administração pública e empresarial, sistema de saúde, ensino e judicial.

Embora todas essas definições sejam pouco elucidativas, não desmerecem a necessidade de acompanhar analiticamente este setor da economia, que apresenta altas taxas de crescimento e que se firma como uma característica da sociedade contemporânea e pós-industrial.

Ao propor uma definição funcional do setor de serviço, Offe partiu da idéia de que se deve supor que exista um 'processo global de reprodução de uma estrutura social', o qual se compõe de duas funções, a saber, 1) a 'satisfação social das condições físicas de sobrevivência' por meio de atividades produtivas e que 2) esta satisfação perpetua-se a partir de 'atividades que servem à (sua) manutenção ou modificação'. Se usarmos um recurso para simplificar essas funções, poderíamos falar de 'produção' e de 'certificação' da reprodução de uma estrutura social.

Partindo das funções supra referidas, Offe lança uma definição macrossociológica do setor de serviço abaixo reproduzida.

Seu cerne consiste na afirmação de que o setor de serviço abrange a totalidade daquelas funções no processo da reprodução social, voltadas para reprodução das estruturas formais, das formas de circulação e das condições culturais paramétricas, dentro das quais se realiza a reprodução material da sociedade. (OFFE, 1991: 15).

Embora a representação de 'reprodução das estruturas formais' deva conter a idéia de '*manutenção das condições físicas da vida social, dos sistemas de normas culturais e legais, a transmissão e o desenvolvimento do acervo de conhecimento de uma sociedade, seus sistemas de informação e circulação*' (Idem, p.15), ela há de, também, privilegiar um sentido amplo e dinâmico, uma vez que permite inovações e adaptações àqueles serviços que quer manter.

Assim, a prestação de serviços avoca maneiras mais amplas, no sentido que ela assume a forma de trabalho reflexivo, pois protege e certifica funções de reprodução social, dentro de uma relação de dependência recíproca com o setor produtivo.

Novamente recorreremos à pesquisa “Ocupação e Desemprego no Município de Fortaleza” para demonstrar que a informalidade do mercado de trabalho na Cidade também se elevou nos anos recentes.

Tabela 1
Indicadores do Mercado de Trabalho
Fortaleza - 2000 – 2003

	M			A
	ê			g
	s			o
	/			
	A			/
	n			2
	o			0
				0
				3
Indicadores				A
				b
				s
				o
				I

				u
				t
				o
População	4	.	4	9
Economica	4	.	4	9
mente Ativa-	.	.	.	2
PEA	9	0	.	.
	4	.	0	4
				0
				9
Ocupação	4	.	4	8
	8	.	8	0
	.	.	.	5
	9	.	.	.
	4	.	0	0
				4
				3
Ocupação	4	.	4	4
Informal	4	.	4	1
	4	.	4	9
	4	.	4	.

				1
				0
				5
Desemprego				1
Total				9
				1
				.
				5
				0
				1
População				1
Não				.
Economica				0
mente Ativa				8
				8
				.
				1
				1
				4

Fonte: Pesquisa SINE/ IDT.

Esta ilustração mostra que a população ocupada no setor informal é bem maior do que a população ocupada no setor formal, uma tendência que se

confirma desde os anos 1980, quando a reestruturação produtiva intensifica sua repercussão negativa no mundo do trabalho.

Na análise dos especialistas em mercado de trabalho do Instituto de Desenvolvimento do Trabalho – IDT, a taxa de ocupação no Município de Fortaleza recebeu forte influência da ocupação informal nas últimas duas décadas, apresentando um índice de 50% de taxa de ocupação informal no ano de 2001. Ainda de acordo com esses especialistas, tal reflete uma intensa presença da precarização do trabalho na Capital cearense.

Tabela 2
População Ocupada, por Categoria Ocupacional
Fortaleza - 2002 – 2003

Mês/Ano	A	Ago	
	g	/200	
	o	3	
	/		
	2		
	0		
	0		
	2		
Categoria	%	%	A
Ocupacion			b
al			s
			o
			l
			u
			t

			o
Assalariad			
o			
Empleado	8,7	7	6
Público	7	,	1.
		6	2
		1	6
			4
Empleado	7,1	6	5
Doméstico	0	,	4.
		8	8
		1	2
			3
Empleado	53,	5	4
Particular	25	3	3
		,	3.
		7	0
		9	3
			3
Subtotal	69,	6	5
	12	8	4
		,	9.
		2	1
		1	2

			0
Não			
Assalariado			
o			
Profissional	0,6	0	2.
Liberal	0	,	0
		2	9
		6	3
Membro da	1,4	1	1
Família	8	,	3.
Sem		6	6
Remuneraç		9	0
ão			5
Autônomo	27,	2	2
	19	8	3
		,	0.
		6	3
		1	2
			3
Empregador	1,6	1	9.
	1	,	9
		2	0
		3	2
Subtotal	30,	3	2

	88	1	5
		,	5.
		7	9
		9	2
			3
Total Geral	10	1	8
	0,0	0	0
	0	0	5.
		,	0
		0	4
		0	3

Fonte: Pesquisa IDT.

O crescimento da informalidade foi gerado, entre outros motivos, por maior participação de trabalhadores autônomos, que oscilou de 27,19% (ago/02) para 28,61% (ago/03) da PEA. É importante citar essa parcela de trabalhadores porque, como já expresso nesta dissertação, a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO 2002 reconhece que os instrutores e professores de cursos livres, na grande maioria, trabalham na condição de profissionais autônomos. Está assim, pois, caracterizada a relação entre ocupação informal e os instrutores de cursos livres de Educação Profissional do PLANFOR/PEQ.

4.2 Os instrutores: um olhar por dentro do Plano

4.2.1 A participação dos instrutores na formatação dos cursos

A pesquisa de campo realizada na Instituição permitiu detectar que, no ano de 2001, a FETRACE contou com 30 instrutores contratados para a execução de seu projeto de educação profissional, sendo 26 desses de nível superior¹¹.

Relativamente à situação funcional desses instrutores (forma de contrato e atribuições), foi verificado que a contratação dos instrutores ocorreu por meio de contrato de prestação de serviço. O coordenador técnico do projeto de Educação Profissional salientou que este era uma adaptação do padrão de contrato de prestação de serviços. Isto porque a FETRACE optou por seguir o exemplo de uma grande instituição de Educação Profissional com atuação local, que adaptou o contrato de prestação de serviços às necessidades da atividade de formação profissional.

Ainda no ano de 2000, a FETRACE realizou um treinamento com alguns instrutores de inglês e espanhol, objetivando apresentar o material didático e a metodologia que tinha adquirido para o ensino das línguas a pouco citadas. O recrutamento de instrutores para este treinamento ocorreu mediante edital lançado pela FETRACE, que resultou em um banco de currículos, ou banco de reserva, de instrutores para futuras contratações.

Dos instrutores contratados, eram exigidas, basicamente, as atividades inerentes à sala de aula, uma vez que os cursos a serem desenvolvidos pela entidade executora foram previamente formatados.

Eu não influencio no projeto, só na minha aula. Na classe o professor é muito autônomo. E isso é geral, em todo curso. Os professores são independentes, e eles nem costumam falar entre si. (Instrutor).

¹¹ A relação dos instrutores contratados pelo Projeto FETRACE 2001, juntamente com a formação e experiência profissional, está disponível como Anexo I.

Vale ressaltar que, ainda no ano 2000, a Entidade contratou uma equipe de profissionais que formatou os cursos de línguas estrangeiras, desenvolvendo tanto material didático como metodologia. Assim, a FETRACE tem o direito de uso, no Estado do Ceará, de todo o material adquirido, de modo exclusivo e por tempo indeterminado.

Descobrimos que tínhamos uma pressão muito grande no mercado pela língua estrangeira, principalmente o inglês. Você tem focos assim como a Monsenhor Tabosa e os próprios Shoppings, que é uma pressão muito grande dos próprios setores empresariais para ter gente qualificada nessa área para atender turistas. Por isso que depois nós acabamos nos especializando, contratamos professores que poderiam elaborar nosso próprio material, quer dizer, mandamos elaborar o material, pagamos por isso. Utilizando o próprio material e depois ficamos, de uma certa forma, presos a essa estrutura, porque tinha material próprio, há uma demanda permanente. (Coordenador).

Pode-se inferir que não era exigido que o instrutor desenvolvesse atividades na elaboração do projeto, tais como definição de metodologia, de material didático e de duração do curso. A equipe de coordenação do projeto definia previamente os objetivos, as metas, a metodologia, a carga horária e o material didático que deveria ser utilizado na execução dos cursos. Ao longo dos anos, a entidade vem adequando sua proposta as exigências do Plano de Qualificação.

Este fato é reforçado pelo depoimento dos instrutores, quando questionados sobre a sua participação no processo de formatação dos cursos que ministravam.

Eu poderia influenciar mais no projeto, mas não tenho oportunidade. (Instrutor).

Eu tive mais segurança de usar o material a partir do segundo ano que participei do projeto.

Sinto falta de participar da formatação do material didático. Mas sempre acrescento algo.

Eu gostaria de participar mais da formatação do material. (Instrutor).

Aqui, enfatizamos que, no processo da gestão do Plano e de contratação dos projetos/cursos de Educação Profissional, era exigida das entidades executoras a definição prévia do curso a ser contratado, para o qual a definição de carga horária, metodologia e material didático eram critérios importantes na seleção e contratação de projetos/cursos. Na execução dos projetos/cursos contratados, existia o monitoramento para averiguar se o contratado estava sendo executado conforme o previsto. Assim, era esperado que o professor seguisse, rigorosamente, o plano do curso, sem fazer mudanças na sua estrutura. Isto posto, deduz-se que, dentro da maneira como foram pensados os projetos/cursos de Educação Profissional do PLANFOR/PEQ, e levando em conta o fato de que o instrutor foi contratado para prestar um serviço já especificado, este profissional não poderia mudar a formatação do curso. Destacamos que essa prática não condiz com o que a CBO define como atribuições do instrutor, bem como contradiz a própria lógica da qualificação profissional.

Ademais, como a contratação dos instrutores ocorria após a contratação dos projetos/cursos pelo PLANFOR/PEQ, ou seja, depois que os cursos já estavam formatados, a atuação dos professores no planejamento dos cursos era restrita, o que é outro equívoco. Na verdade, poderíamos concluir que este processo caracteriza uma taylorização da capacitação, em que uns pensam e outros executam.

Embora o foco de nossa pesquisa não se concentre nos aspectos pedagógicos dos cursos de qualificação profissional, mas sim nas relações de

trabalho efetivadas nesse meio, não podemos deixar de notar o risco que a contratação tardia dos instrutores traz para a qualidade pedagógica dos cursos.

É fácil perceber que, se o instrutor tem vínculo temporário com o projeto de qualificação profissional, incorporando-se a ele depois do planejamento e definição das atividades a serem implantadas e desligando-se antes de uma avaliação final, então sua participação e influência na elaboração e aprimoramento do processo é bastante limitada.

Alguns instrutores teceram críticas ao fato de não participarem de maneira mais efetiva na definição dos conteúdos e material didático dos cursos que ministravam. Os discursos a seguir reproduzidos evidenciam este fato.

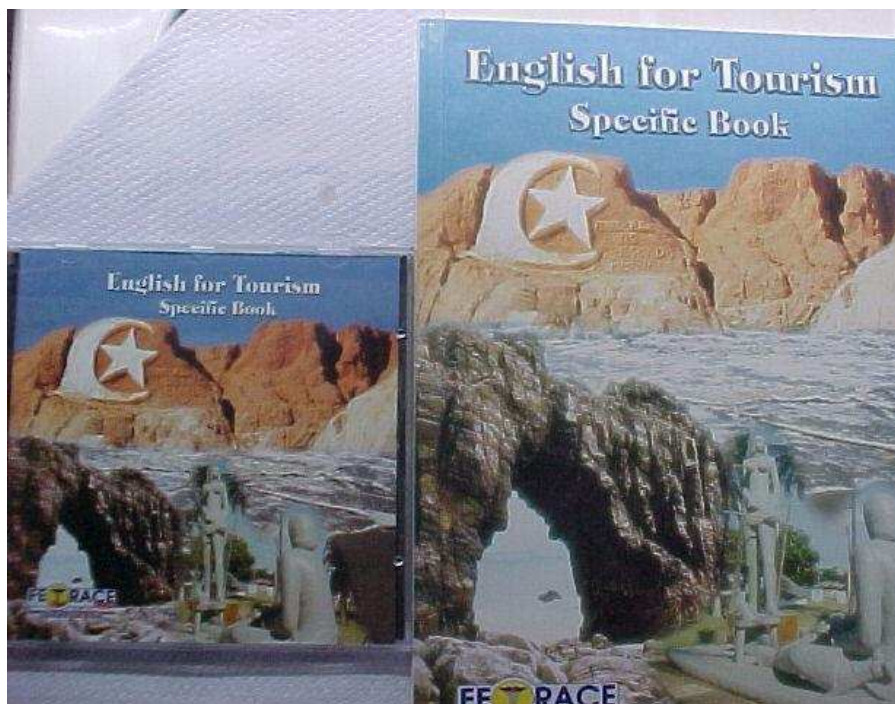


Ilustração 3

Material didático (livro e cd) distribuído para educandos do Projeto FETRACE

Existe uma discrepância entre o conteúdo da ementa do curso e o conteúdo que é de fato dado em sala de aula. Isso porque a gente tem que direcionar o conteúdo ao aluno que está na sala de aula.

A gente tem que adequar o material didático ao público. No primeiro dia de aula, quando a gente distribui os livros para o aluno eu costumo dizer: 'Vocês gostaram do livro? É bonito? Pois podem guardar, que a gente vai usar outra coisa.'

A gente faz isso porque tem que se adequar à realidade do aluno. Se dou aula para taxista é uma realidade. Se dou aula para jovens é outra realidade. Então, você tem que adequar o material didático. (Instrutor).



Ilustração 4
Educandos em atividade em sala de aula

Outra crítica dos instrutores dá conta da participação dos instrutores na própria formulação do projeto de Educação Profissional apresentado à entidade gestora do Plano.

O instrutor nunca participa da formatação dos projetos de educação profissional. E ele deveria participar. Aliás, o instrutor deveria conhecer o público-alvo antes da

construção do projeto, para, assim, poder fazer o material didático direcionado para o público.

Às vezes você trabalha no 'faz de conta'. O professor faz de conta que dá aquele conteúdo. O aluno faz de conta que aprende. E a entidade e o governo fazem de conta que qualifica aquele público para o mercado de trabalho. Vira um pacto de mediocridade. (Instrutor).

A crítica incisiva ora transcrita revela um desafio que as entidades que trabalham com Educação Profissional de nível básico devem superar, qual seja, o envolvimento de todos os atores que atuam na formação do cidadão. De fato, enquanto esse processo não ocorrer de forma participativa e consciente, corre-se o risco de se ter apenas o pacto há pouco mencionado, ou criação de estratégias de adaptação dos conteúdos ao público-alvo tão-somente durante a realização do ato qualificante.

Transcrevemos mais alguns desabaços de instrutores entrevistados.

Era bom que não tivesse material didático já definido. Mas que o instrutor fizesse esse material de acordo com a turma, o público que está dentro da sala de aula. Às vezes você tem que esquecer o material que é distribuído.

E o instrutor tem que usar uma partizinha do que recebe (salário) com brindes para fazer dinâmicas em sala de aula. Porque se você não tiver a capacidade de adaptar a metodologia ao aluno que está na sala de aula você não consegue atingir o público.

O primeiro obstáculo é a logística, pois nem sempre você tem os equipamentos adequados e necessários para cumprir o programado. (Instrutor).

Pensamos ser relevante fazer uma reflexão sobre a não-participação dos instrutores na feitura dos cursos que ministram. Para isso, recorreremos às considerações que Oliveira (2005) faz sobre a 'qualificação-desqualificante'.

O autor traça a relação entre o caráter específico do trabalho e a forma de dominação social do capital, exprimindo que a divisão do trabalho numa organização capitalista corresponde a uma cooperação coercitiva, visto que a fixação de uma pessoa a uma determinada tarefa tanto caracteriza sua ocupação como restringe o domínio de sua ação.

Neste sentido, ocupação confunde-se com especialização funcional e o profissional recebe sua qualificação específica de acordo com o que ele faz dentro da diferenciação de funções preexistentes no corpo social que é uma empresa capitalista. Este é o significado aqui atribuído ao que se está denominando por qualificação-desqualificante, que decorre da cooperação coercitiva promovida pelo capital. (OLIVEIRA, 2005: 177/178).

Gostaríamos de fazer um parêntese para questionar essa categoria, pois entendemos que toda ação de qualificação traz algum conhecimento ao indivíduo, logo ela não desqualifica. Podemos pensar, contudo, em um processo de qualificação vulnerável devido a sua formatação (conteúdo, número de horas-aulas, métodos, material de apoio, condições e relações de trabalho do instrutor, condições ambientais etc) que, assim, pode não atender as expectativas dos alunos e dos instrutores. Desta forma, a qualificação profissional poderia ter como adjetivo mais adequado o termo vulnerabilizante que “desqualificante”, uma vez que, ao término do processo de qualificação, tanto instrutores como educandos, podem se encontrar em situação de vulnerabilidade em vários âmbitos (emocional, de conteúdo, de aprendizado etc), destacando-se a maior delas que seria a realidade de ambos ao término da ação: não ter garantia de inclusão no mercado de trabalho.

Assim, percebemos que a ocupação de instrutor reflete essa lógica, uma vez que esta função específica não ultrapassa o momento da sala de aula, sendo restrita à participação crítica do instrutor na formulação da proposta pedagógica do curso. Aqui, é possível notar que a relação do instrutor com o projeto de Educação Profissional em que está inserido reflete a dinâmica do próprio Plano, pois a entidade executora também não participa da elaboração do plano/programa.

O contributo dessa discussão é o entendimento do que se entende por trabalhador qualificado, motivo por que novamente recorremos a Oliveira para clarificar a discussão.

Por 'qualificado' entende-se um trabalhador capaz de combinar a plenitude de sua capacidade técnico-profissional e de seus talentos de modo a apreender e a realizar as atividades de cooperação e de execução em seu conjunto. Nesse sentido, seria considerado um 'trabalhador completo'. Em assim sendo, trata-se de uma condição que não será, necessariamente, requerida por algum capital, como ficou historicamente comprovado. (OLIVEIRA, 2005: 180).

Aqui não questionamos a competência do instrutor para contribuir na elaboração do projeto pedagógico da instituição em que atua, mas sim a restrição de sua atividade balizada no conceito de sua função específica. A pessoa abre mão de uma atuação plena em favor de uma qualificação específica.

A tarefa dele (instrutor), principalmente, era ser o porta voz do projeto em sala de aula. Aplicar o conteúdo que nós tínhamos estabelecido, inclusive, através de seminário com eles, em reuniões. Tinha um cronograma de execução que tinha que ser acompanhado e tinha um formulário, onde eles teriam de fazer, o que nós chamamos de anotações

pedagógicas (...) Eles tinham esse trabalho, além de dar aula, fazer as anotações diárias, que nós chamamos de Livro Diário de Sala. (Coordenador).

A pouca participação do instrutor no projeto como um todo foi percebida até pela gestão do PEQ/CE que, em seu Sétimo Relatório do Apoio à Gestão – AGE, fez a seguinte consideração sobre o papel do instrutor, tendo como universo o conjunto de todas as entidades executoras do PEQ/CE 2001:

Via de regra, tem-se observado que nem sempre o instrutor é informado sobre o PEQ e se destinam apenas a cumprirem suas cargas horárias sem maiores envolvimento com a questão da qualificação. (UFC, 2001:49).



Ilustração 5
Instrutores da FETRACE sendo entrevistados por integrante da equipe da gestão e monitoramento do Plano Estadual de Qualificação.

Muito embora o instrutor estivesse qualificado para ações mais complexas, como, por exemplo, a elaboração de uma proposta pedagógica, sendo, inclusive, este um critério de contratação, o seu fazer era restrito à tarefa de repassador de conteúdos, o que limitava sua atuação no contexto de trabalho. A forma de contratação limitava a atuação do instrutor, como está explicitado em uma fala do coordenador anteriormente mencionado, que destacava o fato de o instrutor ser contratado em cima de determinado número de horas.

Essa limitação temporal é uma ameaça tanto ao processo de identificação do instrutor com o próprio projeto, como à qualidade pedagógica do projeto/curso. E isto é preocupante, pois a qualidade pedagógica do curso tem reflexos na própria efetividade e eficácia do Plano¹² de qualificação.

Em suma, o instrutor nem sempre conhecia o Plano de Qualificação suficientemente para poder transmitir aos alunos informações sobre aquela política pública e, assim, nem o instrutor nem a clientela tomavam conhecimento do PEQ como política, o que era condenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego que exigia, e ainda exige, dos participantes das ações de qualificação o conhecimento do Plano.

¹² Utilizamos essas categorias de acordo como o referencial teórico do PLANFOR, que entende efetividade como impactos do Plano ou *'seus efeitos mais amplos e duradouros que os benefícios individuais obtidos pelos treinandos.'* (BRASIL, 2001; 15); e eficácia como os *'benefícios das ações de educação profissional para os treinandos, traduzido em melhoria de chances de obtenção ou manutenção do trabalho, geração ou aumento de renda, elevação de produtividade e melhoria de qualidade de produtos e serviços, integração ou reintegração social, rompimento do círculo vicioso da pobreza e exclusão entre outros aspectos'*. (BRASIL, 2001:15).

4.2.2 A importância desse plano para a inserção de profissionais no mercado de trabalho

Outro ponto abordado diz respeito à inserção, no mercado de trabalho, de significativo contingente de profissionais que atuam em cursos de Educação Profissional de nível básico, inseridos de forma temporária e, muitas vezes, precária. Mesmo considerando a sazonalidade dessa atividade, não se pode negar o aquecimento do mercado de trabalho vinculado à Educação Profissional de nível básico e sua representatividade e significado na composição da renda desses trabalhadores.

As informações disponibilizadas por um dos entrevistados dão pistas da representatividade e importância das atividades desempenhadas no interior do Plano.

Hoje, eu posso falar que no Ceará, com o FAT, hoje, com os planos de qualificação representam, hoje, um mercado de trabalho muito grande, no Estado do Ceará e no Brasil. E só você imaginar, me lembro que em 2001, o Ceará capacitou mais de 150 mil trabalhadores. Se você dividir essas turmas aí, por uma média de cada sala de aula tenha vinte alunos, vejam quantos instrutores vão dar, quantos profissionais, de forma direta, estão trabalhando nesses projetos durante o ano.

O Ceará, em 2001, recebeu 18 milhões de reais, aplicados só na área de qualificação. Esse dinheiro, uma parcela dele, no mínimo, posso lhe afirmar que, no mínimo, 48% dele foi aplicado para pagamento de profissionais diretamente em sala de aula. Então, se você botar aí, vai ser em torno de oito milhões de reais, circulando em um curto espaço de tempo, de quatro ou cinco meses, para ser distribuído em um grupo, um

número x de trabalhadores na educação.
(Coordenador).

Essa realidade cria uma contradição no contexto do movimento sindical. A FETRACE propõe-se, na qualidade de organização sindical, a formular uma política de formação voltada para o fortalecimento e a qualificação profissional dos trabalhadores (as). Em tese, uma das estratégias do movimento sindical é fomentar o debate crítico sobre políticas e ações do mundo do trabalho perante suas mudanças e às novas formas de organização da classe trabalhadora.

Esse contrato que a gente faz com esses professores não é o contrato ideal, até do ponto de vista do princípio sindical, do princípio de uma entidade sindical como a nossa, são contratos temporários. E, contraditoriamente, nós somos contra os contratos temporários, porque nós costumamos fazer discurso e dizer que o contrato temporário é uma exploração a mais na jornada de trabalho e a precarização das relações de trabalho, e a gente está precarizando as relações de trabalho. E, às vezes, a gente acaba aplicando o modelo, mas achando que estamos fazendo o melhor possível, tentando recompensar com valor maior, pagando uma hora/aula maior, porque a própria forma de funcionamento do FAT acaba obrigando a gente a trabalhar por curto período de tempo. Portanto, isso é um fator negativo... (Coordenador).

A FETRACE considera-se refém da estrutura administrativa da política/plano de educação profissional de que participa. Embora em sua ação sindical combata as formas de contratação temporária e precária, ela se vê obrigada a utilizar esse expediente para se tornar viável como entidade executora de Educação Profissional de nível básico.

Hoje, o PLANTEQ, e antes o PEQ, o PLANFOR, esses planos, é um novo mercado de trabalho. Há pessoas hoje que, infelizmente, só conseguem trabalho... ficam esperando trabalho na hora que sai esses projetos. Porque elas trabalham três meses aqui comigo, trabalham mais quatro meses ali e daqui são indicadas para outra entidade ou são contratadas por quadro permanente de uma escola. Mas esse, de fato, é um novo mercado de trabalho. Isso é que é negativo, essa sazonalidade da execução dos projetos. Precisaria ter um plano mais... que a gente soubesse já, no início do ano, o que nós vamos fazer durante o ano inteiro, ou seja, que a gente pudesse se planejar. Hoje, nós estamos em Abril, nós não sabemos o que vamos fazer ainda esse ano para a qualificação profissional no Ceará. Nós sabemos que foi aprovado um recurso, mas ninguém sabe quando é que vai ser aberto... a forma de contratação. Qual o planejamento que eu vou poder fazer? Eu não posso contratar ninguém. Como eu posso contratar alguém se não posso está em sala de aula? É complicado. E é contraditório com o que nós praticamos na vida sindical. Mas é a realidade concreta. O fato, hoje, é que o PLANTEQ nos obriga a tá nessa relação de contrato de prestação de serviço. Gostaria que fosse permanente, mas não é possível. (Coordenador).

Este discurso retrata o paradoxo que a entidade sindical vive, mantendo uma parceria com a esfera governamental e tendo que utilizar um expediente que, normalmente, figura como crítica sindical ao comportamento empresarial, qual seja, a contratação temporária de mão-de-obra e sem garantir os históricos direitos trabalhistas, uma vez que a vinculação dos instrutores com a entidade é informal.

Não temos a pretensão de esgotar a compreensão da categoria 'informalidade', mas recorreremos a Malagutti (2000), que destaca sua dimensão atemporal da sociedade do capital, a qual, ao mesmo tempo que traduz uma face obscura da Modernidade, de custosa percepção, frustra os esforços de sua compreensão ou mensuração. Apesar de tudo isso, contudo, é possível reconhecer sua presença em várias esferas da vida, sendo a ocupação dos instrutores uma dessas esferas.

Sabe-se hoje que a informalidade não é uma aberração produzida pelo subdesenvolvimento ou pela dependência. Sua existência parece estar entranhada no âmago das relações capitalista de produção, na relação salarial aparentemente mais 'sadia', típica e tradicional. O não-formal manifesta-se em regiões ou países de inequívoca vocação capitalista, em empresas públicas ou privadas, em instituições governamentais ou civis. Portanto, não é algo que possa ser eliminado da dinâmica social e econômica capitalista. (...)

Veremos que o 'setor informal' está no 'setor formal', e que as relações salariais mais 'transparentes' contêm informalidades mais ou menos latentes, mais ou menos realizadas, e que informalidades aparentes são, quase sempre, manifestações de umariado que perde sua materialidade relacional. (MALAGUTTI, 2000: 13-14).

Assim, é importante notar a coexistência dos setores formal e informal, ou seja, a relação direta que existe entre um plano que consolida uma política pública de qualificação para o trabalho e a ocupação precária do instrutor, visto que é temporária e informal.

Voltamos a ressaltar que essa caracterização da ocupação do instrutor reflete a realidade da maioria das entidades executoras de Educação Profissional, incluindo as demais entidades sindicais que também fazem parte do Plano.

Para contrabalançar essa questão da informalidade da ocupação do instrutor, a Entidade tenta compensar, oferecendo uma remuneração que fica acima da média do que o instrutor ganharia em instituições formais de ensino.

A média de salário, tem professor que tá trabalhando que pega duas turmas de duas horas, ou seja, uma jornada(diária) de quatro horas, dar tirando uma média de 800,00 a 1.200,00 reais por mês. Vai depender da carga horária dele naquela turma. Eles sempre pegam mais de uma turma para poder compensar e valer a pena para ele. Se eu vou ter dez turmas em Fortaleza, eu podia botar dez professores. Mas é melhor que eu possa ter uma equipe menor, enxuta, e que eles possam ter, ao final do mês, uma renda que justifique o trabalho que ele executou e ele possa ficar feliz. A lógica que eu procuro trabalhar é essa, concentrar o máximo possível, sem uma relação de exploração de jornada de trabalho, sem isso. Eu tenho muito cuidado com isso, no máximo o professor pode ter seis horas diária no nosso projeto. Nós temos vários que fazem essa opção de trabalhar seis horas. Eu tenho o cuidado de não dar seis hora, às vezes, por insistência dele eu dou três turmas, porque eu tenho medo do cansaço e do rendimento na última turma não ser positiva. Então, a gente tem esse cuidado, mas a gente trabalha com uma média que eles trabalham quatro ou cinco horas por dia. E trabalhando cinco horas por dia, ela vai tirar 75,00 reais diário, se você multiplicar que as aulas são cinco dias na semana, você tem aí, 75×5 , multiplica por vinte ou vinte e dois dias num mês. Então, normalmente, eles têm a renda em torno de 800,00 a 1.200,00 reais. (Coordenador).

Na fala dos instrutores, é possível detectar o peso que o valor da remuneração tem na vida deles, embora haja também a consciência de que o ganho é passageiro, caracterizando como um 'bico'.

Quando eu estou no projeto é que consigo fazer coisas extras na minha casa. O dinheiro que entra é extra, é quando a gente faz coisas extras. Eu consegui comprar minha moto, consegui colocar o piso da minha casa. Todo ano eu espero pelo projeto, mas você não tem certeza se vai ter. (Instrutor).

(...)

Você ganha razoavelmente bem, mas não tem constância durante o ano, é muito pontual. É um bico. (Instrutor).

O projeto tem extrema importância na geração de trabalho e renda. Para mim tem importância tanto na questão profissional, pois eu sempre acrescento algo ao meu conhecimento, como a questão financeira também é importante. (Instrutor).

É inegável o significado monetário da atividade de instrutoria na composição da renda desses profissionais, embora a maioria declare que esta atividade é secundária, e, portanto, deve se adequar à atividade principal que eles exercem.

O trabalho de um curso, que eu faço em uma semana, equivale ao ganho de um mês inteiro da atividade principal que tenho. Esse ganho é importante para mim. Mas esse trabalho (instrutoria) é um bico. Não é a atividade principal. (Instrutor).

O meu ganho no projeto era igual ao do meu emprego. Assim, quando estou no projeto eu consigo dobrar meu ganho. Eu tinha prazer de está no projeto, além do ganho financeiro eu tinha prazer de está no projeto. (Instrutor).

Às vezes você tem que escolher qual curso pegar, porque há muita oferta, muito curso acontecendo ao mesmo tempo. Mas às vezes não aparece nada. Então você não pode optar por esse bico. (Instrutor).

É possível perceber que os instrutores caracterizam essa atividade com um ganho extra, sempre bem-vindo, mas que não compete com uma ocupação estável e formal. Por isso consideram o trabalho principal aquele que lhes dá estabilidade, embora nem sempre lhes dê maiores rendimentos. Assim, numa situação de escolha, os instrutores sempre optam por trabalhos mais estáveis, mesmo com perda de ganho, como um instrutor fez questão de registrar.

No projeto eu consigo tirar R\$ 1.200,00 por mês, mas eu recebi uma proposta de um trabalho fixo, com salário de R\$ 800,00. Eu estou me preparando para aceitar, porque é mais garantido. (Instrutor).

Essa ligação precária do instrutor com o projeto/curso reflete duas ameaças ao seu desenvolvimento. Uma diz respeito à permanência do profissional no projeto, pois ele só fica à disposição para contratação enquanto não consegue se inserir de forma mais efetiva no mercado de trabalho; pois, mesmo com perda de ganho financeiro, o usual é que o trabalhador dê preferência a trabalho/ocupação que se caracterize pelo vínculo formal e indeterminado com o empregador.

A outra ameaça está diretamente ligada à primeira, pois a constante mudança no quadro funcional do projeto pode refletir em uma perda da qualidade pedagógica da ação educativa proposta, como está reproduzido nas considerações do coordenador.

...você forma uma equipe, prepara toda uma equipe de trabalho, investe na qualificação dessa equipe e você pode perder alguém nesse processo, porque você não tem um contrato que amarre, que permaneça no trabalho. E essas pessoas não estão produzindo no dia a dia dentro da tua instituição. Poderiam está pensando, formulando, já que são pessoas altamente qualificadas. Este é um prejuízo na qualidade. Tenta se recuperar no processo? Tenta. Mas é lógico que a gente perde. Perde na vivência dessas pessoas dentro da instituição. Elas poderiam está potencializando as instituições cada vez mais. Pensando, pensando condições, aprimorando o material. E, às vezes, você tem essa limitação de tempo devido aos recursos. Não é por maldade da instituição, e devido, principalmente, aos recursos. (Coordenador).

Percebemos que os instrutores entrevistados apresentaram duas reações diversas quando questionados sobre a relevância do projeto na geração de trabalho e renda. Quando havia trabalho fixo e a instrutoria era mais um 'bico', uma renda extra, eles se mostravam satisfeitos com a relação, mas quando o instrutor não tinha uma atividade formal e permanente, apresentavam-se constrangidos de contarem apenas com aquela relação instável e precária.

De modo geral, os instrutores que vivenciavam esta situação respondiam a essa precariedade, buscando uma autonomia ou por meio de inserção formal no mercado de trabalho ou, simplesmente, não estabelecendo uma relação de identidade com o projeto.

Na pesquisa documental que realizamos junto aos relatórios gerenciais do acompanhamento técnico gerencial - AGE, que faziam o monitoramento dos

cursos do PEQ/CE, obtivemos a informação de que algumas entidades tiveram baixíssimos índices de pontuação¹³ no quesito instrutoria. Os principais itens observados foram o não-cumprimento dos horários de aula pelos instrutores, sua baixa assiduidade e, sobretudo, a falta de capacidade de incentivar a turma. Estes quesitos não poderiam ser diferentes, pois retratam as relações de trabalho estabelecidas com esses profissionais.

A entidade executora sabe que não pode exigir do instrutor uma relação de fidelidade com o projeto, e isto é um ponto negativo na execução do projeto, difícil de ser superado.

O fator negativo dessa relação é o pequeno período de trabalho. A própria relação de trabalho. (Coordenador).

Os instrutores também identificam as relações precárias de trabalho como um fator negativo do projeto, embora percebam que essa é uma realidade que ultrapassa a esfera do Plano, sendo mesmo uma realidade da sociedade contemporânea.

A informalidade é um fato atual, principalmente depois do processo de globalização. Nos últimos vinte anos apareceram muitas formas de precarização. E isso aconteceu tanto no setor público como no privado.

A gente vê acontecer até na Universidade, porque eu também sou contratado para dá aula na universidade por disciplina. Hoje você é contratado por disciplina, e

¹³ O PLANFOR adotou uma metodologia de monitoramento e avaliação constituída de quatro níveis denominados de Acompanhamento Técnico Gerencial (AGE), Avaliação Externa e Acompanhamento de Egressos (AVAL), Supervisão Técnico-Operacional do PLANFOR (SOP) e Avaliação Nacional do PLANFOR. O AGE caracterizava-se como uma avaliação em processo na esfera do PEQ e que era da responsabilidade da gestão estadual.

quando termina a disciplina, você pode ser contratado de novo ou não. Você é só um prestador de serviço. (Instrutor).

Essa realidade traz efeitos nocivos para os três lados. Do lado do instrutor, porque ele não tem certeza de sua situação de trabalho futura. Ele terá ocupação ou não? Essa é uma incerteza com a qual ele tem que conviver.

Do lado da entidade de Educação Profissional também é um risco, pois tão preocupante quanto a evasão de aluno é a evasão de instrutor, que põe em risco a exeqüibilidade do projeto de Educação Profissional contratado. Este motivo também repercute no Plano de Educação Profissional, que perde credibilidade pelos problemas relacionados à evasão e má absorção dos conteúdos pelos educandos, que são as possíveis conseqüências da relação precária de trabalho dos instrutores, podendo refletir na eficácia e efetividade do próprio Plano.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada aqui, tanto no aspecto teórico como no empírico, mostrou que na nova organização do trabalho há uma redução quantitativa do emprego formal, mas o significado do trabalho ainda continua central para o homem.

Ainda vivemos na sociedade do trabalho, só que não há postos de trabalho suficientes para todos, além do que estamos vivenciando uma escassez do modelo do pleno emprego próprio do padrão sistêmico de integração social, o que leva o trabalhador a situações de trabalho de estatutos precários para garantir sua sobrevivência.

Existe contingente significativo de trabalhadores que vivem períodos sem ocupação, seguidos de fases com ocupações parciais, temporárias ou informais, como se queira denominar, mas que, de modo geral, podem ser caracterizadas por situações de trabalho de estatutos precários, num padrão diferente daquele da sociedade salarial caracterizada por Castel ou do padrão sistêmico de integração social tratado por Pochmann.

A pesquisa de campo que realizamos mostrou que o trabalho dos instrutores dos cursos de Educação Profissional de nível básico, objeto deste ensaio, caracterizou-se como uma ocupação onde se desenha uma situação de trabalho informal por meio de prestação de serviço avulso, pois são definidos previamente o tempo e o objeto do serviço contratado. Assim, foi estabelecida a relação entre o instrutor e a informalidade, uma vez que a

ocupação de instrutor se apresenta como a alternativa de incorporação econômica, mas centrada numa forma precária e instável.

Estas constatações levam a algumas considerações mais amplas sobre o modo de ser do trabalho nos dias de hoje.

Sendo a informalidade uma realidade que não se pode negar, então se faz necessário buscar formas de proteger os trabalhadores que exercem sua ocupação por meio de situações de trabalho precárias e informais, para que eles tenham um mínimo de direitos sociais garantidos. Este é um desafio posto para aqueles que planejam as políticas públicas de trabalho e renda, que pensam formas de incorporação social daqueles que não estão protegidos pelo sistema de emprego formal ou pelo padrão sistêmico de integração social.

Outro desafio inserto no cenário das políticas públicas de trabalho e renda, mais precisamente na política de qualificação do trabalhador, é responder às demandas do próprio setor, na perspectiva de potencializar os impactos dessa política.

Algumas questões metodológicas na condução dos planos e programas de qualificação do trabalhador precisam ser revistas, como, por exemplo, a ampliação da participação dos atores envolvidos na definição das diretrizes de sua atuação. Neste sentido, pensar a formação e atualização de instrutores e técnicos é condição fundamental para se aperfeiçoar a atuação das ações de qualificação profissional.

Destacamos a percepção da instrutoria acerca de sua participação na definição dos procedimentos metodológicos (conteúdos, material didático) utilizados na execução dos cursos. A pesquisa de campo mostrou que os instrutores entrevistados tecem críticas ao fato de não participarem desse processo, o que repercute não só na qualidade pedagógica dos cursos ministrados como também na execução do próprio Plano, sobretudo porque alguns instrutores confessaram modificar os conteúdos previstos, à revelia da Coordenação do Projeto/Curso.

Esta questão é fundamental na execução de programas/projetos de Educação Profissional, seja de nível básico, técnico ou tecnológico; e merece um estudo mais apurado, mas que não é o objeto desta pesquisa, podendo vir a ser foco de estudos posteriores.

Apesar de todos os desafios e riscos, os atores entrevistados vislumbram aspectos positivos no Plano, tanto como alternativa de inserção, como um celeiro de experiências, que, de acordo com depoimentos, possibilita um 'repensar' da prática pedagógica.

Então, o PEQ é muito importante, não vou dizer que ele não é importante. Precisa ser melhorado, como eu estava fazendo a crítica, precisa ser melhorado para que ele se torne cada vez mais positivo, do ponto de vista não só do educando, mas também dos profissionais envolvidos no trabalho. A sua positividade está nisso, que ele abre espaço no novo mercado de trabalho para os profissionais, ele abre nova perspectiva para uma gama da população que está abandonada. Embora alguns queiram criticar: - "ah, é jogar dinheiro fora". - Não, isso é dinheiro público, é dinheiro oriundo dos próprios trabalhadores e que precisa voltar para eles. Isso é dinheiro deles. Eles devem decidir se querem ou não fazer curso, se é ou não importante para a vida deles do ponto de vista do conhecimento, de agregar conhecimento cada vez mais na sua vida. Portanto, eu acho que um fator positivo é ter surgido esses planos. A sociedade deve continuar brigando para que esses planos não diminuam como tem acontecido ultimamente, mas que cada vez mais possam crescer em nível de estado. (Coordenador).

O entrevistado referiu-se ao atual Plano, o PNQ/PLANTEQ¹⁴, que, de modo geral, segue as mesmas características do antigo Plano, o PLANFOR/PEQ. Alguns pontos, contudo, divergem, como o montante de recursos financeiros aplicados em cada período, pois em 2001 o montante investido pelo PEQ/CE foi de aproximadamente R\$19.000.000,00 (dezenove milhões). Já no ano de 2003 o recurso do PLANTEQ/CE não chegou a R\$ 3.000.000,00 (três milhões). Essa redução nos recursos financeiros é um transtorno para as entidades de Educação Profissional e, sobretudo, tem reduzido o número de instrutores ocupados nesta atividade. A FETRACE, por exemplo, manteve em 2001 um quadro de 30 instrutores contratados Já no ano de 2003, este quadro foi reduzido para 12.

Na sala de aula eu valorizo muito a relação humana com o aluno, a experiência do aluno, porque são pessoas vividas, que têm uma bagagem de experiências de vida e de trabalho. Então eu aprendo muito com eles, a gente ensina e aprende todo dia. (Instrutor).

Está na sala de aula nos ajuda a repensar a nossa prática de ensino. Eu quando estou dando esses cursos de qualificação repenso até a minha postura na sala de aula formal. (Instrutor).

De modo geral, os instrutores mostram-se conscientes do processo pedagógico em que estão inseridos, compreendendo que a realidade da Educação Profissional de nível básico inscreve-se num processo paralelo ao ensino formal, e por isso deve ser centrada no aluno e nas experiências vividas dos jovens e adultos que buscam a qualificação para o trabalho.

¹⁴ O Plano Nacional de Qualificação - PNQ é o programa do Governo Federal, implantado a partir de 2003. para qualificar o trabalhador(a) e que substituiu o PLANFOR, referente ao período 1995 à 2002 . A implementação do PNQ ocorre por meio dos planos territoriais de qualificação – PlanTeQs, que, por sua vez, substituíram os PEQ's.

Na sala de aula a gente consegue ampliar muito mais, ir além do material didático. Eu trabalho a importância do ser humano, busco desenvolver a auto-estima do aluno. Porque você tem que compreender quem você é para depois compreender o outro. Cada turma é diferente uma da outra, então você consegue aprender muito quando está ensinando. (instrutor)

Eu faço um esforço para humanizar o processo, trabalho muito a auto-estima. Os alunos, principalmente os adultos, pensam que não vão conseguir, que não conseguem aprender inglês. Eu faço um esforço, mas não é fácil, principalmente porque a metodologia é centrada no material (didático). Eu vejo os cursos de educação profissional como uma inserção social, mesmo o material sendo tecnicista, eu uso o meu 'time', procuro valorizar o que é importante. Tento não ficar tão preso ao material.

Eu acho que dá aula nesses cursos tem muito de trabalhar a auto-estima dos alunos. (instrutor)

Neste contexto, a riqueza das experiências compartilhadas em sala de aula configura um aspecto positivo identificado pelos instrutores.

Assim, percebemos nas falas a idéia de que outro mérito desses cursos para os instrutores é o aperfeiçoamento da prática pedagógica da qual são agentes ativos, bem como do conhecimento do contexto em que estão inseridos.

Há, porém, outras observações importantes sobre o Plano, que percebemos ao longo da nossa pesquisa, destacando-se:

- o Plano realmente é uma fonte de ocupação e renda importante para esses profissionais do ensino;
- apesar de serem considerados autônomos, os instrutores se enquadram na condição de trabalhadores informais e avulsos;
- a forma como o Plano é esboçado favorece uma atitude taylorista, onde as entidades planejam, para os instrutores executarem, muitas vezes sem concordarem com o que executam; e
- os instrutores do PEQ que não possuem outra fonte de renda podem ser considerados trabalhadores 'precariamente incluídos' (POCHMANN) ao que acrescentamos serem estes instrutores precária e provisoriamente incluídos, já que, após o curso, eles não têm previsões do que irão fazer, tampouco se terão alguma atividade que lhes auferam renda.

Assim, mesmo de forma precária, avulsa, informal e intermitente, o instrutor tem sido outro alvo, que, embora não previsto na concepção do Plano de Qualificação Profissional como o beneficiário final, se efetiva como uma categoria que consegue ocupação e renda na execução de cursos de Educação Profissional de nível básico, planejados no âmbito das políticas públicas de trabalho e renda.

ANEXOS

ANEXO I

Especificação dos Participantes da Equipe Técnica e dos Instrutores, por nível de Instrução e Experiência Profissional, do Projeto FETRACE no exercício do PEQ/CE 2001.

Função Exercida no Projeto	Nível de Instrução	Experiência em Educação Profissional (Instituição/Período e Função)
Coordenador Geral	Ensino Médio Completo	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Pastoral Operária – Coordenador do Projeto Reconsquitar – 1999; ❖ Sindicato dos Comerciários de Fortaleza – Idealizador, Coordenador do Projeto Informática para Todos – 1998 ❖ Assessor do Conselho Estadual do Trabalho – Desde 1998; ❖ Peq/Ce – Membro da Comissão de Análise de Projetos – 1999, 2000.
Coordenador de Supervisão	Nível Superior Filosofia	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fetrace – Coordenador Administrativo, 2000; ❖ Colégio Anchieta – Coordenador e Professor - 1983 – 1986.
Secretária de Formação	Nível Superior Letras	
Coordenador Pedagógico	Nível Superior Incompleto Arquitetura	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Curso Yes – Coordenador, Professor e Elaborador dos livros de Espanhol – 1998; ❖ Fetrace dos livros 1999, 2000.
Assessor Técnico-Pedagógico	Nível Superior Filosofia, Jornalismo	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Universidade Vale do Acaraú – Uva – Assessor Técnico do Projeto de Qualificação 1998, 1999, 2000; ❖ Fetrace – Assessor Técnico – 1998, 1999, 2000.

Supervisor	Ensino Médio	❖ Central Única dos Trabalhadores – Cut Auxiliar Administrativo – 2000.
Professora de Inglês	Nível Superior; Especialização Metodologia de Ensino.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Casa de Cultura da UFC – Professora – 2001; ❖ Colégios Lourenço Filho, Farias Brito, Santa Cecília e Santo Tomaz de Aquino – Professora; ❖ CNA Cultura Norte-Americana – Coordenadora.
Professor de Inglês	Nível Superior Medicina Veterinária; The Advanced Course – Ibeu; Curso Fonética da Língua Inglesa.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Colégio Tiradentes, Marechal Deodoro, Deoclécio Ferro, Dorotéias, Juventus, Fisk, Shill, Centro Brasileiro de Linguas, Dec. - Professor de Inglês

<p>Professora de Inglês</p>	<p>Nível Superior Administração de Empresa, Pedagogia Especialização Psico-Pedagogia; Prática Pedagógica Piagetiana; Inglês</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Prefeitura de Caucaia – Professora, 1995 - Diretora Escolar, 1999; ❖ Professora de Inglês – Associação dos Moradores de Tabuba; ❖ Capacitação de Professores de Inglês – 2000.
<p>Professor de Inglês e Espanhol</p>	<p>Nível Superior Enfermagem; Especialização em Língua Inglesa, Espanhola, Alemão</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Biblioteca de Cultura Inglesa – 1999

Professora de Inglês	Nível Superior Pedagogia ; Especialização em Inglês .	❖ Colégio Capistrano de Abreu – 2000 – Professora.
Professor de Inglês	Nível Superior Matemática; Especialização Em Inglês	❖ Inforcompany e Colégio José Bcelos – Professor.
Professora de Inglês	Nível Superior Letras, Especialização em Inglês, Francês, Alemão	❖ Escola Técnica Federal do Ceará – 1991 a 1993 – Professora de Inglês; ❖ Fetrace – 2000 – Professora
Professora de Inglês	Nível Superior Pedagogia ; Especialização em Inglês, Turismo	❖ Colégio Adauto Bezerra 1999 – Professora de Inglês

Professora de Inglês	Doutorado em Agronomia Especialização em Inglês	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Colégio Objetivo – 1998 Professor de Inglês; ❖ Fettrace – 2000 – Professor.
Professora de Inglês	Nível Superior Fisioterapia; Especializada em Inglês.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Euro Way School – 2000 – Professora; ❖ Fettrace -1999 – Professora; ❖ Fisk – 1997 Professora.
Professora de Inglês	Nível Superior Letras Com Graduação Em Inglês	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fettrace – 2000 – Professora; ❖ Colégio Lourenço Filho, São Mateus, Christus.
Professora de Inglês	Nível Superior Letras Especialização em Inglês,	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Colégios Phd Evolutivo, Hilza Diogo de Oliveira - Professor ❖ Four Skills – 1998 Professor de Inglês; ❖ Euroway Scholls – 1999; ❖ Curso de Línguas Christus – 1998.
Professora de Inglês	Nível Superior Letras; Especialização em Inglês.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fettrace – 1999, 2000 – Professora de Inglês.

Professora de Inglês	Nível Superior Letras; Especialização em Inglês.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fetrace – 1999 – Professora de Inglês; ❖ Kennedy Scholl – 2000 – Professora de Inglês.
Professor de Inglês	Nível Superior Letras; Especialização em Inglês, Alemão.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fetrace – 1999, 2000 Professor de Inglês; ❖ Uece – 1998 – Professor de Inglês; ❖ Ccaa – 1998 – Professor de Inglês
Professor de Inglês	Nível Superior Agronomia	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fetrace – 1999, 2000 – Professor de Inglês; ❖ Ccaa – 2000 – Professor de Inglês.
Professora de Inglês	Nível Superior Letras; Especialização Em Inglês.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fetrace – 1999 – Professora de Inglês; ❖ Ccaa – Farias Brito – Professora de Inglês.
Professora de Inglês	Nível Superior Filosofia; Especialização Em Filosofia Critica	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fetrace – 1999 – Professora de Inglês; ❖ Uece – Professora de Inglês,

Professor de Espanhol	Nível Médio;	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fetrace – 1999, 2000 – Professor de Espanhol; ❖ Curso Sky, Poligrota – Professor de Espanhol.
Professor de Inglês	Nível Superior Em Letras; Especialização em Inglês	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fetrace – 1999, 2000, 2001 – Professor de Inglês; ❖ Núcleo de Línguas da Uece – Professor de Inglês.
Professora de Espanhol	Nível Médio Técnico	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fetrace – 1999 – Professora de Espanhol.
Professor de Espanhol	Nível Superior Em Letras	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fetrace – 1999 – Professor de Espanhol; ❖ Ufc – 1999 – Professor de Espanhol; ❖ Centro de Estudos Estrangeiros – 1998 – Professor de Espanhol; ❖ Curso Yes – 1998 – Professor de Espanhol.
Professor de Espanhol.	Nível Superior Engenharia.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fetrace – 1999 e 2000; Ufc – 1998; Yes - 1998 – Professor de Espanhol.
Professor de Espanhol	Nível Superior Letras	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fetrace – 1999 e 2000 – Professor de Espanhol.
Professora de Espanhol	Nível Superior Química e Biológica.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fetrace – 2000 – Professora de Espanhol.

Professora de Espanhol	Nível Médio	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Verdes Mares – Tradutora; ❖ Emcertur – Recepcionista de Turismo.
Professor de Espanhol	Doutorado em Sociologia	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fetrace 1999 – Professor
Professor de Espanhol	Nível Superior Letras; Especialização em Espanhol	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fetrace- 2000 - Professor de Espanhol; ❖ Kennedy Scholl
Professora de Espanhol	Nível Médio	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fetrace – 1999 – Professora de Espanhol.
Professor de Inglês	Nível Superior Ciências Contábeis.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fetrace – 1999, 2000 – Professor de Inglês; ❖ Ibeu/Ce – Professor de Inglês.

ANEXO 2

ROTEIRO DE ENTREVISTA COM COORDENADOR TÉCNICO

1. Qual a forma de contratação dos instrutores dos cursos de capacitação financiados pelo PEQ/CE? Quais critérios são utilizados para escolher os instrutores?
2. Quais as atribuições exigidas para o exercício da instrutoria? (planeja cursos, elabora material didático, ministra aulas, avalia aluno, sugere mudanças na estrutura do curso?)
3. Qual a participação dos instrutores na formatação do curso que ministram? (definição de metodologia, material didático, instrumentos de avaliação)
4. Você tem conhecimento se os instrutores atuam em outras instituições capacitadoras?
5. Você tem conhecimento se os instrutores desenvolvem outras atividades profissionais além da instrutoria?
6. Qual a sua opinião sobre a importância desse plano para a inserção dos instrutores no mercado de trabalho?
7. Quais as principais vantagens em trabalhar com instrutores contratados eventualmente/temporariamente para ministrar cursos de qualificação?
8. Quais as principais desvantagens em trabalhar com instrutores contratados eventualmente/temporariamente para ministrar cursos de qualificação?
9. Como você avalia a vinculação desses profissionais com o plano?

ANEXO 3

ROTEIRO DE ENTREVISTA COM INSTRUTORES

1. O que levou você a participar do PEQ como instrutor?
2. Qual seu nível de escolaridade e área de formação?
3. Qual a sua situação funcional com relação à entidade capacitadora?
(vínculo e jornada de trabalho)
4. Quais as suas atribuições no exercício da instrutoria? (planeja cursos, elabora material didático, ministra aulas, avalia aluno, sugere mudanças na estrutura do curso?)
5. Qual a sua participação na formatação do curso que ministra? (definição de metodologia, material didático, instrumentos de avaliação)
6. Você atua em outras instituições capacitadoras?
7. Você desenvolve outras atividades profissionais além da instrutoria?
8. Qual a sua opinião sobre a importância desse plano para a sua inserção no mercado de trabalho?
9. Quais as principais vantagens em ser instrutor do PEQ?
10. Quais as principais desvantagens em ser instrutor do PEQ?
11. Quais suas perspectivas profissionais para o futuro? você continuar ministrando aulas nos cursos do PEQ?

ANEXO 4

SÍNTESE DO RELATÓRIO DA AVALIAÇÃO DOS INSTRUTORES DO PEQ/CE-99

1. Metodologia

A metodologia empregada para a avaliação dos instrutores se caracterizou como uma pesquisa de campo, em que foi utilizado um questionário composto de questões estruturadas. Foi solicitada à Secretaria do Trabalho e Ação Social a listagem, por Entidade Executora, dos Instrutores devidamente cadastrados junto ao Órgão Gestor. As informações foram coletadas via Correios. Os dados não fornecidos foram coletados junto as Entidades Executoras, com a interveniência do Órgão Gestor.

2. População

A população, composta pelo conjunto de instrutores dos treinamentos do Programa de Qualificação Profissional do Estado do Ceará (PEQ-CE) no ano de 1999, devidamente cadastrados junto ao órgão gestor, foi constituída por 960 instrutores, com idade média de 35,2 anos e desvio padrão de 9,21 anos. A maioria era do sexo masculino (59%) e tinha idade que variava entre 20 e 67 anos. Por fim, cabe enfatizar que esse contingente de instrutores é representativo das diversas Entidades Executoras de Treinamentos do PEQ/CE-99, nas 20 regiões administrativas do Estado do Ceará.

3. Instrumento

Utilizou-se um questionário padronizado composto por 29 perguntas versando sobre o perfil técnico-profissional, aspectos pedagógicos dos treinamentos, grau de conhecimento sobre o PLANFOR/PEQ-CE, opiniões sobre a eficácia e efetividade social dos treinamentos e, finalmente, sobre as profundas mudanças ocorridas no mundo do trabalho. Dentre as questões, algumas foram criadas com o objetivo de descrever a população de instrutores (variáveis demográficas).

4. Procedimentos

O questionário foi enviado, via Correios, pela Equipe de Avaliação do PEQ-CE/99 às Entidades Executoras, que se responsabilizaram pela sua aplicação junto aos seus instrutores. Após este processo, os questionários foram devolvidos à Equipe de Avaliação, de acordo com os prazos pré-estabelecidos.

5. Apresentação dos resultados

Gráfico 1: número de instrutores segundo o sexo

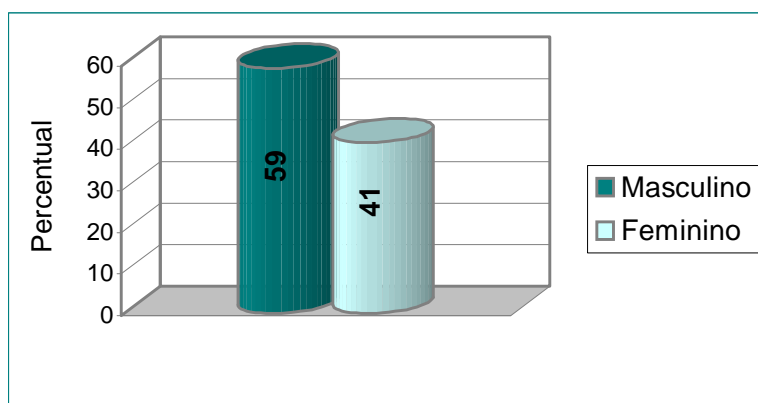


Gráfico 2: Escolaridade dos instrutores

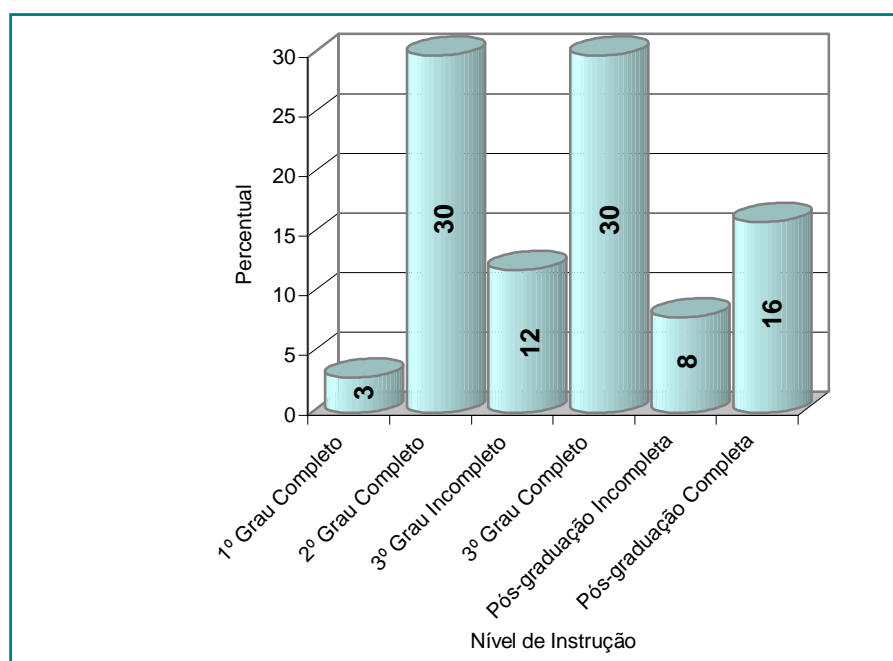


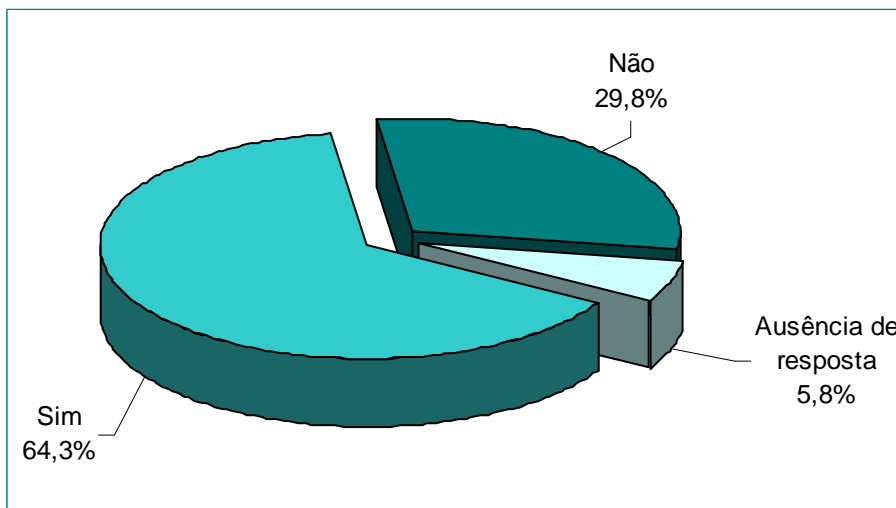
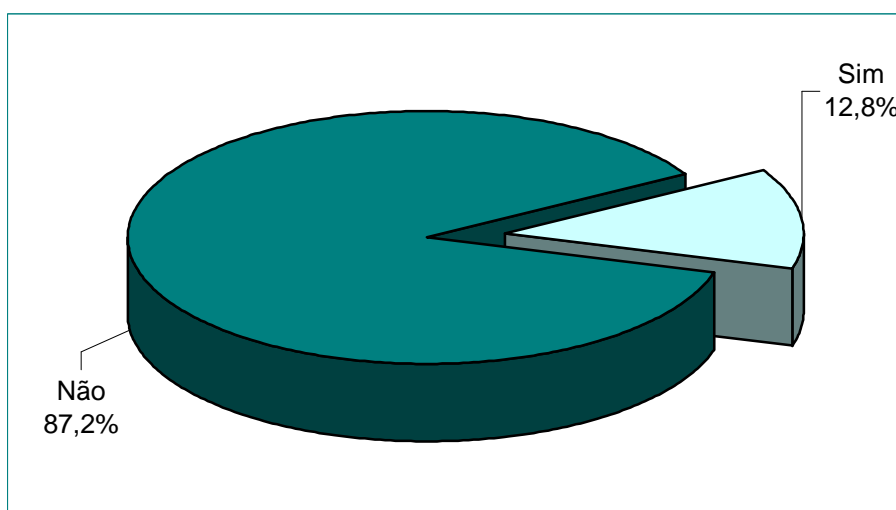
Gráfico 3: Instrutores com outras ocupações**Gráfico 4: Realização de Cursos Preparatórios**

Gráfico 5: Participação dos instrutores na organização geral dos treinamentos

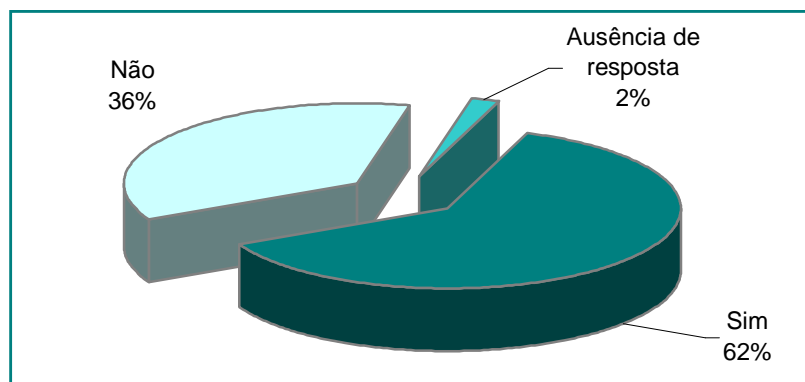
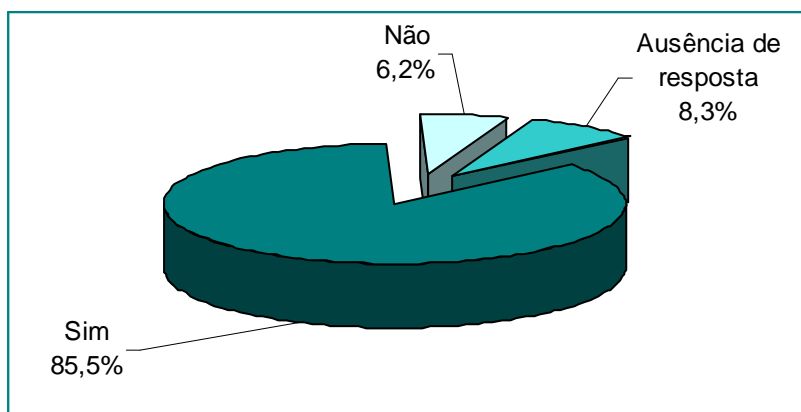


Gráfico 6: Opinião sobre o atendimento das necessidades dos trabalhadores



ANEXO 5

**Questionário padronizado utilizado na Avaliação dos Instrutores do
PQE/CE 99**

**MINISTÉRIO DO TRABALHO - MTb
CODEFAT
SECRETARIA DO TRABALHO E AÇÃO SOCIAL - STAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO**

**PROJETO DE AVALIAÇÃO DO PLANO ESTADUAL DE QUALIFICAÇÃO
PROFISSIONAL DO ESTADO DO CEARÁ - PEQ-CE/1999
QUESTIONÁRIO DO INSTRUTOR**

I - DADOS PARA IDENTIFICAÇÃO DA AMOSTRA

1.1 – QUESTIONÁRIO Nº _____

|_|_|_|_|_|
|_|

1.2 ENTIDADE _____

EXECUTORA |_|_|_|

II – DADOS DO PERFIL TÉCNICO–PROFISSIONAL

2.1 - SEXO: 1. Masculino 2. Feminino

|_|

2.2 - IDADE: _____ anos

|_|_|_|

2.3 - GRAU DE INSTRUÇÃO

1. 1º grau completo

2. 2º grau completo

3. 3º grau incompleto

4. 3º grau completo: nome do curso

|_|_|_|_|

5. Cursando Pós-Graduação: nome do curso

6. Concluiu Pós-Graduação: nome do curso

2.4 - Exerce outra ocupação além de instrutor? 1. Sim 2. |_|

Não

(Se sim, especificar a ocupação) |_|_|_|_|

2.5 - Há quanto tempo é instrutor? _____ anos completos |_|_|_|_|

2.6 - Quantas horas por semana trabalha como instrutor? _____ |__|__|
horas

2.7- Fez algum curso preparatório para ministrar esse treinamento?
1. Sim 2. |__|
Não

(Se sim, especificar o nome do curso) |__|__|

2.8 - Especifique a carga horária do curso preparatório _____ |__|__|
horas

III – ASPECTOS PEDAGÓGICOS DOS TREINAMENTOS

3.1 - Você participou da organização geral dos treinamentos?
1. Sim 2. |__|
Não

3.1.1 -- Se participou, marque com um X nas atividades abaixo em que teve participação:

Da elaboração dos objetivos |__|
Da elaboração do conteúdo do programa |__|
Da elaboração de textos ou apostilas utilizadas |__|
Da definição da carga horária |__|
Do processo de seleção dos treinandos |__|

3.2 – Você utiliza material didático nos treinamentos? |__|
1. Sim 2. Não

3.2.1 - Se utiliza, cite o nome de TRÊS: |__||__|

3.3 - Os treinamentos são planejados para serem ministrados considerando-se três habilidades: básicas, específicas e de gestão. Como você define habilidades básicas? |__||__|

IV – GRAU DE CONHECIMENTO GERAL SOBRE O PLANFOR/PEQ-CE

4.1 – Você conhece quais são as principais diretrizes do PLANFOR?

1. Sim 2. Não

Explicitite duas:

1.

2.

4.2 - Você conhece quais são os principais objetivos do PEQ-CE?

1. Sim 2. Não

Explicitite dois:

1.

2.

4.3 - Você considera que o PLANFOR atende às necessidades dos treinandos no que se refere a qualificação profissional? 1. Sim

2. Não

(Justifique sua resposta)

V – OPINIÕES SOBRE A EFICÁCIA E A EFETIVIDADE SOCIAL

Considere as seguintes afirmações:

5.1- “Os treinamentos oferecidos através do PEQ-CE proporcionam a melhora da qualificação profissional do treinando”. Você concorda? 1. Sim 2. Não

(Justifique a sua resposta):

5.2. - “Os treinamentos oferecidos pelo PEQ-CE aumentam o grau de informação dos treinandos sobre as principais transformações por que passa atualmente o mundo do trabalho”. Você concorda?

1. Sim 2.

Não

(Justifique a sua resposta):

|_|
|_|_|

|_|
|_|_|

5.3 - “Os treinamentos oferecidos através do PEQ-CE contribuem para a geração de trabalho e renda no âmbito municipal”. Você concorda?

1. Sim 2. Não

(Justifique a sua resposta):

5.4 - “Os treinamentos oferecidos pelo PEQ-CE aumentam o grau de informação do treinando sobre os seus direitos e deveres como cidadão”.

|__|
|__||__|

Você concorda?

1. Sim 2. Não
(Justifique a sua resposta):

5.5 - “Os treinamentos oferecidos pelo PEQ-CE têm impactos positivos visíveis sobre as comunidades ou municípios”.

|__|
|__||__|

Você concorda?

1. Sim 2. Não
(Justifique a sua resposta):

VI – GRAU DE CONHECIMENTO SOBRE AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO OCASIONADAS PELA GLOBALIZAÇÃO DA ECONOMIA

Considere cada afirmação abaixo. Você deverá julga-la concordando ou discordando. Para tanto, deverá marcar um X no espaço correspondente e, posteriormente, justificar sua resposta.

6.1 – As mudanças no mundo do trabalho devidas, sobretudo, à globalização da economia, têm gerado mais postos de trabalho.

|__|
|__||__|

|__| Concorda |__| Discorda
(Justifique a sua resposta):

6.2 – A globalização da economia é um dos fatores determinantes da expansão da miséria e da violência urbana nos países em vias de desenvolvimento. Concorda Discorda

|

(Justifique a sua resposta):

6.3 – A globalização da economia democratiza a distribuição de capital e conhecimento entre os países.

Concorda Discorda

|

(Justifique a sua resposta):

6.4 – A globalização da economia proporciona o surgimento de grandes conglomerados (monopólios) empresariais, através da fusão de empresas. Concorda Discorda

|

(Justifique a sua resposta):

6.5 – As mudanças no mundo do trabalho podem ser exemplificadas através das reduções dos salários e/ou dos direitos trabalhistas, que têm sido usados como moeda de troca, pelas empresas e pelo próprio governo, para a manutenção de postos de trabalho.

Concorda Discorda

(Justifique a sua resposta):

6.6 – Uma das formas de combater o desemprego, ocasionado pela globalização da economia, é através da qualificação profissional.

Concorda Discorda

(Justifique a sua resposta):

6.7 – Uma boa qualificação profissional deve proporcionar um elevado grau de empregabilidade do treinando.

Concorda Discorda

(Justifique a sua resposta):

BIBLIOGRAFIA

- ALVES, Giovanni. *O Novo (e precário) Mundo do Trabalho? Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo, 2000 (coleção mundo do trabalho).
- AMARAL. M. R. C. *Qualificação Profissional: construção de um novo trabalhador?* Fortaleza: UECE/CH. 2000. Mimeo.
- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho, 4 ed. São Paulo: Cortez editora, 1997.
- ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 6 edição. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.
- ARAÚJO, Maria Neyára de Oliveira (Org.). *Transformações no mundo do trabalho: realidade e utopias*. / Maria Neyára de Oliveira Araújo, Lea Carvalho Rodrigues (Orgs.) et al. – Fortaleza: Editora UFC, 2005. (série percursos, 6).
- AZEREDO, Beatriz. *Políticas Públicas de Emprego: a experiência brasileira*. São Paulo: ABET, 1998.
- BERNARDO, João. *Transformação do Capital e Fragmentação dos trabalhadores: ainda há lugar para os sindicatos?* . São Paulo: Boitempo, 2000 (coleção mundo do trabalho).

- BRASIL. Decreto Nº 2.208 – 17 de Abril de 1997. Regulamenta o parágrafo 2º do art. 36 e os artigos 39 e 42 da Lei nº 9.394, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília, 1997.
- BRASIL. Lei Nº 9.394. 20 de Dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília, 1996.
- BRASIL. Lei nº 9.394. 23 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília, 1996.
- BRASIL. MTb, Sefor. *Educação profissional: o debate da(s) competência(s)*. – Brasília:, 1997. 34p.
- BRASIL. MTb/ Sefor. *Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador*. Trabalho e empregabilidade. Brasília: 1998. 12p.
- BRASIL. MTb/ Sefor. Programa Nacional de Centros Públicos de Educação Profissional. Brasília: (*Termos de Referência para os Planos Estaduais de Trabalho*). 1995b.
- BRASIL. MTb/ Sefor. *Sistema público de emprego e Educação Profissional: implementação de uma política integrada*. – Brasília: 1996. 27p.
- BRASIL. MTb/Sefor. *Educação profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentado*. – Brasília: 1995a. 24p.
- BRASIL. MTb/Sefor. PLANFOR: Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – *Reconstruindo a institucionalidade de Educação Profissional*. Brasília, 1998.
- BRASIL. *Plano Nacional de Qualificação - PNQ 2003-2007*. – Brasília: MTE, SPPE, 2003.
- BRASIL. Plano Nacional de Qualificação – PNQ. *Resolução 333 CODEFAT*. – Brasília: MTE, SPPE, 2003. 30 p.
- BRASIL. *Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador - PLANFOR (1995-2002): Oito anos de qualificação do trabalhador*. Brasília: MTE, SEFOR, 2002.
- BRASIL. Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – PLANFOR. *Resolução 258 CODEFAT*. – Brasília: MTE, SEFOR, 2001.
- BRASIL. Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador. *Guia do PLANFOR 2001*. – Brasília: MTE, SEFOR, 2001.
- BRAVERMAN, H. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

- CASTEL, Robert. *As Metamorfoses da Questão Social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 1998.
- CONH, Gabriel. *Weber*. São Paulo: Editora Ática, 1992 (Coleção Grandes Cientistas Sociais).
- CUT. *Fórum de Formação Profissional*. São Paulo. 1993a. (Mimeo).
- CUT. *Fórum Nacional do Trabalho*. São Paulo. 2003. (Mimeo).
- DINIZ, T. M. R. G. O Estudo de Caso; suas implicações metodológicas na pesquisa em serviço social. IN: MARTINELLI, M.L. (org). *Pesquisa qualitativa: um instigante desafio*. São Paulo: Veras Editora, 1999. – (Série Núcleo de Pesquisa;1).
- DOWBOR, Ladislau. Os novos espaços do conhecimento. IN BRUNO, Lúcio (org.), *Educação e Trabalho no Capitalismo Contemporâneo*, São Paulo: Editora Atlas, 1996. [on line] São Paulo. 1998. [captura em agosto de 1999].
- FREUND, Julien. *Sociologia de Max Weber*. 4 edição. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1987.
- GONDIM, Linda Maria de Pontes (org.) *Pesquisa em Ciências Sociais: o projeto da dissertação de mestrado/ Linda Maria de Pontes Gondim (organizadora)*. Fortaleza: EUFC, 1999.
- HAGUETE, Teresa Maria Frota. . *Metodologias Qualificativas na Sociologia*. Petrópolis: Editora Vozes. 1987.
- HARVEY, David. *Condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola. 1992.
- IANNI, Otávio. *A sociedade global*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. 1992.
- IDT – Instituto de Desenvolvimento do Trabalho. *Pesquisa Ocupação e Desemprego no Município de Fortaleza*. Publicada pelo Sistema Nacional de Emprego – SINE/CE, Ago/2003.
- LEITE, E. M. *Educação Profissional no Brasil: limites e possibilidades*. Brasília: MTb/Sefor. (Mimeo). 1995.
- LEITE, M. e POSTHUMA, A .C. “Reestruturação produtiva e qualificação: reflexões sobre a experiência brasileira”. *São Paulo em Perspectiva*, 10 (1), jan. – mar. 1996.
- LEITE, Márcia de Paula e NEVES, Magda de Almeida. (Org.) *Trabalho, qualificação e formação profissional*. São Paulo; Rio e Janeiro: ALAST, 1998 (Serie II Congresso Latino-Americano de Sociologia do Trabalho).

- LODI, J. B. *A Entrevista - Teoria e Prática*. São Paulo, Pioneira, 1991.
- MALAGUTTI, Manoel Luiz. *Crítica à razão informal: a imaterialidade do salariado*. São Paulo: Boitempo; Vitória: EDUFES, 2000. (coleção mundo do trabalho).
- MEHEDFF, N. G. *Educação profissional no Brasil: conceitos e práticas em debate*. BRASÍLIA: MTb-Sefor. 1997.
- MEHEDFF, N. G. Os Exércitos Produtivos. IN: *Boletim Fundação Vanzolini*: ano V. nº 29 Mai/Jun 1997, p 15-17.
- MINARELI, J. A. *Empregabilidade: o caminho das pedras*. São Paulo: Editora Gente. 1995.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. *O desafio do conhecimento – pesquisa qualitativa e saúde*. São Paulo: Hucitec-Abramo, 1996.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis, RJ: Editora Vozes. 1994.
- OFFE, C. *Trabalho: a categoria-chave da Sociologia?* Anpocs, RBCS, 10 (4). 1989.
- OFFE, Claus. *Trabalho e Sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da 'Sociedade do Trabalho'*/Claus Offe: tradução de Gustavo Bayer e Margit Martincic. – Rio de Janeiro, Tempo Brasileiro, 1991.
- OLIVEIRA, Aécio Alves de. O processo de qualificação-desqualificante de força-de-trabalho: elementos de uma transição para além do capital. IN: ARAÚJO et al (org) *Transformações no mundo do trabalho: realidade e utopias*. Fortaleza: Editora UFC, 2005. (Série Percursos, 6).
- PAIVA, Vanilda. *Produção e qualificação para o trabalho: uma revisão da bibliografia internacional*. Rio de Janeiro, UERJ. 1989. *Cadernos Seneb – Ensino da Humanidade: a modernidade em questão*.
- POCHMANN, Márcio. *O Emprego na Globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.
- POCHMANN, Márcio. *O Trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século*. São Paulo: Contexto, 1999. (Coleção Economia).

- POSTHUMA, A. C. e LEITE, M. P. *Reestruturação produtiva: reflexão sobre a experiência brasileira*. IN: IV encontro Nacional de Estudos do Trabalho, São Paulo: s. n. , 1995.
- QUEIROZ, Maria Isaura. Pereira. Relatos orais: do indizível ao dizível. IN *Experiências com Histórias de Vida*. São Paulo, Vértice, 1988.
- RESOLUÇÃO CNE nº02/97 de 07 de julho de 1997. Dispõe sobre os programas especiais de formação pedagógica de docentes para as disciplinas do currículo do ensino fundamental, médio e da educação profissional em nível médio.
- RIFKIN, J. *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho*. São Paulo: Markron Books, 1995.
- SANTOS, João Bosco Feitosa. A violência da Exclusão do Mercado de Trabalho. IN: BARREIRA et al (org). *Poder e Violência*. Fortaleza: Edições UFC, 1995. P. 113-133.
- SANTOS, João Bosco Feitosa. *O Averso da Maldição dos Gênesis: a saga de quem não tem trabalho*. Fortaleza: Faculdade de Ciências Sociais da UFC, 1998. (Tese, Doutorado em Sociologia do Trabalho).
- SCHAFF, Adam. *A Sociedade Informática*. 4 edição. São Paulo: editora Brasiliense, 1993.
- SENNET, Richard. *A Corrosão do Caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 2^a tiragem. Rio de Janeiro: Record, 1997.
- TEIXEIRA, Francisco José Soares e OLIVEIRA, Manfredo. A. (orgs.). *Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as determinações do mundo do trabalho*. Fortaleza: UECE: São Paulo: Cortez, 1996.
- UFC. *Sétimo Relatório do Apoio à Gestão – Age do PEQ/CE 2001*. Fortaleza: Associação Técnica Científica Engenheiro Paulo de Frontin, 2001, 91p. (Relatório).
- WEBER, Max. *A ética protestante e o espírito capitalista*. Tradução de M. Irene de Q. F. Szmrecsányi, 5 edição. São Paulo: Pioneira, 1987.

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)