



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

ROGÉRIO DA SILVA CABRAL

**(RE)INSERÇÃO DO TRABALHADOR NO MERCADO DE TRABALHO.
Análise do Sistema de Acompanhamento de Egressos desenvolvido pelo
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) de Campina Grande:
2009 - 2011**

Campina Grande – 2012

ROGÉRIO DA SILVA CABRAL

**(RE)INSERÇÃO DO TRABALHADOR NO MERCADO DE TRABALHO.
Análise do Sistema de Acompanhamento de Egressos desenvolvido pelo
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) de Campina Grande:
2009 - 2011**

Dissertação apresentada ao Mestrado em Desenvolvimento Regional da Universidade Estadual da Paraíba como requisito para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Regional.

Área de concentração: Estado, Políticas Públicas e Movimentos Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Leonardo de Araújo e Mota.

Campina Grande – 2012

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na sua forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL - UEPB

C117i Cabral, Rogério da Silva.
(RE) inserção do trabalhador no mercado de trabalho [manuscrito] : Análise do Sistema de Acompanhamento de Egressos desenvolvido pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) de Campina Grande: 2009 - 2011. / Rogério da Silva Cabral. – 2012.
91 f. : il. color.

Digitado.
Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional). Universidade Estadual da Paraíba, Pró Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, 2012.

“Orientação: Prof. Dr. Leonardo de Araújo e Mota, Mestrado em Desenvolvimento Regional.”

1. Trabalho. 2. Desemprego. 3. Políticas Públicas. 4. Qualificação Profissional. I. Título.

21. ed. CDD 331

ROGÉRIO DA SILVA CABRAL

**(RE)INSERÇÃO DO TRABALHADOR NO MERCADO DE TRABALHO.
Análise do Sistema de Acompanhamento de Egressos desenvolvido pelo
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) de Campina Grande:
2009 - 2011**

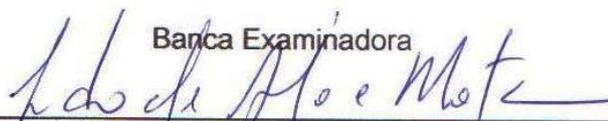
Dissertação apresentada ao Mestrado em Desenvolvimento Regional da Universidade Estadual da Paraíba como requisito para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Regional.

Área de concentração: Estado, Políticas Públicas e Movimentos Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Leonardo de Araújo e Mota.

Aprovado em 11 de dezembro de 2012.

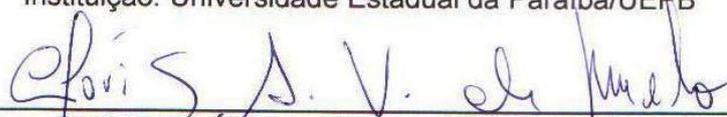
Banca Examinadora



Prof. Dr. LEONARDO DE ARAÚJO E MOTA
Instituição: Universidade Estadual da Paraíba/UEPB



Prof. Dr. JOSÉ LUCIANO ALBINO BARBOSA
Instituição: Universidade Estadual da Paraíba/UEPB



Prof. Dr. CLÓVIS ALBERTO VIEIRA DE MELO
Instituição Universidade Federal de Campina Grande/UFPG

Dedico especialmente este trabalho a minha heroína, àquela sempre dedicada e abnegada aos seus filhos e que incansavelmente esteve batalhando em muitos momentos de sua vida, e em nenhum dos quais deixou de nos amar... àquela que é um exemplo de mulher, uma guerreira, uma vencedora. Mainha, Maria da Guia Cabral, dedico a você por ser essa grande pessoa e exemplo de mulher...

AGRADECIMENTOS

Inicialmente agradeço a **Deus** pelas inúmeras oportunidades ofertadas, assim quanto pela força sempre transmitida, eis que em muitos momentos estive por desistir dessa caminhada, mas sempre me foi concedido tranquilidade, conforto, sabedoria e conhecimento para superar todas as barreiras encontradas.

Agradeço a minha mãe-heroína, **Maria da Guia Silva Cabral – D. Deca**, que de forma singela e não menos importante sempre me deu suporte emocional e força motivacional necessária para minha realização profissional.

Às minhas irmãs, **Silvana, Antonieta, Suzana, Soraya e Renata**, todas queridas e amadas e que, de uma forma ou de outra, me ajudaram na realização deste trabalho. Estendo na mesma proporção esse agradecimento aos meus cunhados **Paulinho, Fernando e Ranyére**, aos seus filhos e meus estimados e amados sobrinhos **Felippe, Gustavo, Diego, Sabrina e Sonally**, assim quanto aos demais familiares que incansavelmente torcem pelo meu êxito.

Agradeço a minha esposa e companheira, **Raquel Farias**, pela dedicação, motivação e apoio incondicional a mim destinados para a consecução deste trabalho.

Aos meus companheiros de turma pela amizade somada ao carinho e incentivo externado por pequenos gestos, assim quanto por compartilharem experiências, saberes, momentos de alegrias e tristezas durante toda a jornada percorrida, em especial a **Ítalo Vilarim, Marccone Araújo, Manoel Pereira Neto, Thiago e Geovania Araújo**;

Agradeço ao meu orientador, **Dr. Leonardo Mota**, pela transmissão de conhecimento, assim quanto pela paciência, dedicação e empenho a mim dispensados, pois certamente sem estas eu não teria condições de chegar ao final dessa batalha.

A todos os meus verdadeiros amigos, notadamente a **Alberto Jorge e Lopeu**, pela energia e contribuição direta e indiretamente transmitidas.

Por fim e não menos importante, agradeço a **Pedro Farias Cabral**, meu amado filho, que por existir e me dar tantas alegrias e felicidades me influenciou de forma direta e indireta para a concretização e realização de mais uma etapa na vida.

“Enquanto houver vontade de lutar,
haverá esperança de vencer”.

Santo Agostinho

RESUMO

Nos dias atuais um dos problemas que mais aflige o Poder Público é a carência de trabalho formal, cujo exercício garante aos trabalhadores o gozo de direitos adquiridos mediante o recolhimento de certas obrigações legais, trabalhistas, previdenciárias e tributárias. Pelo que se verifica, existem algumas situações que impedem a formalização do trabalhador, a exemplo da automação, que substitui trabalhadores por uma máquina, das crises cíclicas do capital existentes, da queda nos padrões de consumo, do envelhecimento dos trabalhadores e da falta de qualificação profissional. Este estudo efetuou uma análise das políticas públicas de treinamento, qualificação e (re)inserção do trabalhador no mercado formal de trabalho na Cidade de Campina Grande a partir dos dados coletados pelo Sistema de Acompanhamento de Egressos (Sapes) do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), durante o período compreendido entre os anos de 2009 a 2011. Como metodologia, empregou-se a análise documental e a observação de campo de trabalhadores e gestores de empresas relacionados ao Sapes. A partir dos dados obtidos por intermédio do sistema de acompanhamento desenvolvido pelo Senai constatou-se que os trabalhadores que realizaram sua qualificação naquela instituição revelaram-se mais aptos para (re)ingressar no mercado formal de trabalho.

Palavras-chave: Trabalho, Desemprego, Políticas Públicas, Terceiro Setor, Qualificação Profissional.

ABSTRACT

Nowadays one of the problems that afflict the government's authorities is the lack of formal work, which guarantees labor rights through the payment of certain legal obligations, like social security and other welfare. From what can be seen, there are some situations that prevent the formalization of labor, such as increase of automation, replacing workers by a machine, the cyclical crises of capitalism, the fall in consumption patterns, the "aging" of the workers and the lack of professional qualification. This study is an analysis of training, qualification and (re)integration of workers in the formal labor market in the city of Campina Grande, using data collected by the National Service of Industrial Learning (Senai) during the period between the years 2009 to 2011. The methodology adopted is documental analysis and field observations of workers and managers. From the data obtained through the monitoring system developed by Senai was found that workers who held their qualifying in that institution were more able to (re)enter the formal labor market.

Keywords: Work. Unemployment. Public Policies. Third Sector. Professional Qualification.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1	Avaliação da satisfação em relação ao curso.....	63
Tabela 1	Avaliação dos itens inerentes ao conteúdo desenvolvido.....	64
Tabela 2	Avaliação dos itens Organização/Infraestrutura.....	65
Tabela 3	Avaliação dos Itens relativos aos Docentes.....	65
Tabela 4	Avaliação dos itens inerentes aos Recursos Didáticos.....	65
Tabela 5	Avaliação dos itens Máquinas e Equipamentos.....	66
Tabela 6	Ocupação durante o período da pesquisa.....	67
Tabela 7	Sobre permanência nos estudos.....	68
Tabela 8	Sobre trabalho e/ou estágio no período da pesquisa.....	68
Tabela 9	Sobre trabalho e relação com cursos realizados no Senai.....	68
Tabela 10	Sobre aplicação dos ensinamentos adquiridos nos cursos realizados no Senai.....	69
Tabela 11	Sobre a possibilidade de fazer outro curso no Senai.....	71
Tabela 12	Dados inerentes a competências básicas.....	72
Tabela 13	Dados pertinentes a competências específicas.....	73
Tabela 14	Dados pertinentes a competências de gestão.....	75
Tabela 15	Dados pertinentes à comparação entre profissionais de formação diversa.....	76
Tabela 16	Dados pertinentes à contratação de novos funcionários.....	77
Quadro 1	Formas de apoio e financiamento das atividades das organizações do terceiro setor.....	56

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CET	Comissões Estaduais de Trabalho
CMT	Comissões Municipais de Trabalho
CNC	Confederação Nacional do Comércio
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CNT	Confederação Nacional do Transporte
Codefat	Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
Fiesp	Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
ONG	Organização não governamental
OSFL	Organização sem fins lucrativos
Pasep	Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
PIS	Programa de Integração Social
Planfor	Plano Nacional de Formação Profissional
Proger	Programa de Geração de Emprego e Renda
Sapes	Sistema de Acompanhamento de Egressos
Senai	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
Senar	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
Senat	Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
Sesc	Serviço Social do Comércio
Sesi	Serviço Social da Indústria
Sine	Sistema Nacional de Emprego

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1 AS MUTAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO: REVOLUÇÃO INDUSTRIAL, FORDISMO E TOYOTISMO.....	15
1.1 Desemprego e mercado de trabalho na atualidade.....	32
1.2 A informalidade e a precarização do trabalho.....	36
2 O TERCEIRO SETOR E AS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA O TRABALHO NO BRASIL NA ATUALIDADE.....	39
2.1 Economia, Trabalho e Educação no Capitalismo.....	39
2.2 O Conhecimento como diferencial no campo das oportunidades de trabalho.....	44
2.3 Políticas Públicas para o trabalho no Brasil na atualidade.....	47
2.4 O Terceiro Setor e os Serviços Sociais Autônomos - Sistema “S”.....	53
3 QUALIFICAÇÃO, TREINAMENTO E (RE)INSERÇÃO DO TRABALHADOR EM CAMPINA GRANDE: UMA ANÁLISE DO SISTEMA DE ACOMPANHAMENTO DE EGRESSOS (SAPES) DESENVOLVIDO PELO SENAI LOCAL DURANTE OS ANOS DE 2009 A 2011.....	58
3.1 Um pouco de história sobre a criação do Senai no Brasil e na Paraíba.....	59
3.2 Análise dos índices decorrentes do Sistema de Acompanhamento de Egressos (Sapes) do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) Campina Grande – Paraíba, especificamente quanto à qualificação profissional.....	61
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	83
REFERÊNCIAS.....	86

INTRODUÇÃO

Um importante problema que aflige toda a humanidade, em específico os indivíduos que habitam países desenvolvidos e/ou em desenvolvimento, é a falta de trabalho formal. Os postos de trabalho se encontram em “latência” ou em números reduzidos, seja pelo crescente e incessante aumento da população mundial e consequente envelhecimento da mão de obra, seja por questões ligadas a economia, a produção de mercadorias, a automação ou a outras situações sociais que serão objeto de análise neste estudo.

No presente trabalho busca-se proceder a uma análise das Políticas Públicas de treinamento, qualificação e (re)inserção do trabalhador no mercado formal de trabalho, especificamente na Cidade de Campina Grande, estado da Paraíba, verificada a partir dos dados colhidos pelo Sistema de Acompanhamento de Egressos (Sapes) do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), durante o período compreendido entre os anos de 2009 a 2011, período que norteará os estudos e pesquisas destinados a traçar um quadro que evidencie se essas referidas políticas trouxeram os resultados que se esperava.

A partir dessas análises buscam-se algumas respostas para as seguintes questões: a qualificação profissional traz garantia de emprego formal? A qualificação tão almejada por parte dos trabalhadores que buscam aperfeiçoar seus conhecimentos junto aos cursos oferecidos pelo Senai gera e/ou contribui para o desenvolvimento econômico local? Maior grau de instrução formal torna-se sinônimo de garantia de emprego?

O enfoque principal será dado ao programa denominado Sistema de Acompanhamento de Egressos (Sapes), desenvolvido pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), especificamente no que se refere à qualificação e (re)inserção profissional, atividades desempenhadas mediante parceria firmada entre essa instituição e o Poder Público, visando, dentre outras possibilidades, estancar o desemprego em Campina Grande e nas cidades em seu entorno, assim como possibilitar um melhor e mais atualizado treinamento que permita ao trabalhador se adequar às dificuldades, novidades e desafios que o mercado de trabalho estabelece.

A escolha do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) se deve à necessidade de se conhecer a realidade da contratação de trabalhadores que ingressam nos denominados “setores industriários” instalados na região polarizada por Campina Grande, reconhecidamente um celeiro de implantação e fixação de indústrias dos mais variados produtos, conseqüentemente, necessitando contratar mão de obra qualificada para atuar nos mais diversos setores das empresas.

Essa realidade possibilita a formação de um nicho perfeito para que a mencionada instituição integrante do Terceiro Setor desenvolva suas atividades de forma abrangente, fornecendo mão de obra qualificada e treinando quadros de reserva para futuras instalações de novas indústrias e empresas ou substituição de trabalhadores que não estiverem – ou estejam – dando conta da demanda de determinado tipo de estabelecimento industrial.

Assim sendo, o escopo primordial desta pesquisa - ou seu objetivo central - consiste em analisar se o programa de qualificação profissional desenvolvido no Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) dentre os anos de 2009 a 2011, na cidade de Campina Grande, está sendo efetivamente voltado tanto para a minimização do desemprego local, quanto para o aumento da inclusão social dos trabalhadores por meio da qualificação profissional. Já como objetivos complementares ou específicos busca-se identificar quais as impressões e conceitos atribuídos pelos estudantes e trabalhadores, assim quanto pelas empresas parceiras que procuram o Senai; tentar caracterizar se esses cursos oferecem garantias ou perspectivas mínimas de (re)inserção no mercado formal de trabalho; e, por fim, perceber se as políticas públicas de treinamento, qualificação e (re)inserção dos trabalhadores estão tendo efetividade.

Nesse diapasão, o estudo utiliza-se de procedimentos metodológicos de leitura de bibliografia acerca da temática em comento, assim como de pesquisa documental e análise de dados estatísticos (números, gráficos e informações) referentes à quantidade de trabalhadores treinados, à quantidade e especificidade dos cursos oferecidos, à existência de registro do número desses trabalhadores treinados que saíram do mercado informal para atividades formais e daqueles que conseguiram firmar-se em empregos formais, aqui entendidos os comprovados mediante assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), que possibilitem o recolhimento dos tributos oriundos de cada atividade empresarial e,

em consequência e não menos importante, dos encargos e consectários do Instituto Nacional do Seguro Nacional (INSS), que lhes darão maior segurança ao enfrentar possíveis reveses decorrentes de acidentes de trabalho ou no descanso merecido proporcionado por uma aposentadoria futura.

Em relação a sua estrutura, esta dissertação se divide em três capítulos. No capítulo 1 realiza-se um estudo acerca das mutações do trabalho desde a Revolução Industrial aos dias atuais, levando-se em consideração as dificuldades encontradas pelos trabalhadores, passando pelos modelos de produção estabelecidos pelo Fordismo e Toyotismo, ao mesmo tempo em que se verifica a precarização, o desemprego e o mercado de trabalho na atualidade. Faz-se uma digressão a partir dos estudos realizados por Sadi Dal Rosso, que nortearão os empreendidos neste capítulo em face da identificação de seus posicionamentos com os deste autor.

O capítulo 2 destina-se à discussão acerca das políticas públicas desenvolvidas pelo Terceiro Setor para o Brasil nos tempos hodiernos, destacadamente quando se referem à insegurança do emprego e à qualificação profissional. Intenciona-se verificar também, além das questões inerentes a economia, trabalho e educação no mundo capitalista, se o conhecimento adquirido pelos trabalhadores de alguma forma influencia nas oportunidades de trabalho.

No capítulo 3 aborda-se o objeto empírico deste trabalho de dissertação. Objetivamente, realiza-se a análise dos dados obtidos por intermédio do Sistema de Acompanhamento de Egressos (Sapes), desenvolvido pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), no período compreendido entre os anos de 2009 a 2011, do mesmo modo que se faz a leitura crítica dos resultados obtidos com a aplicação de questionários com um grupo de trabalhadores que fizeram cursos e/ou qualquer outro tipo de reciclagem ou atividade desenvolvida pelo respectivo serviço, e com os responsáveis pelas empresas que têm algum tipo de parceria e ou convênio com a referida instituição paraestatal.

Por fim, tecem-se as considerações finais com as análises e percepções decorrentes do objeto do estudo proposto, verificando-se, acima de tudo, se efetivamente o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) está efetivamente cumprindo seu papel de reintegrar o trabalhador ao mercado formal de

trabalho por intermédio de seus cursos e suas políticas de qualificação e treinamento.

1 AS MUTAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO: REVOLUÇÃO INDUSTRIAL, FORDISMO E TOYOTISMO

A sociedade contemporânea nas décadas de 1980 e 1990 presenciou inúmeras e fortes transformações. Certamente e sem sombra de dúvidas, dentre os principais motivos ensejadores dessa mudança está a revolução tecnológica em seu sempre e contínuo desenvolvimento. Vê-se que não se refere mais puramente à revolução da infraestrutura das cidades, como nas anteriores, mas, principalmente, à própria sistematização e organização do conhecimento, ou seja, “é a própria máquina de inventar e renovar tecnologias que vem sendo revolucionada”, conforme os dizeres de Márcia Pedroso. (2007, p 18).

Hodiernamente o sistema capitalista no mundo vem passando por uma forte crise, cada vez mais crescente e incessante, principalmente no que refere a questões ligadas ao emprego, seja ele formal e informal, estável ou precarizado, que está sendo substituído por outras formas de trabalho menos gravosas e dispendiosas para os capitalistas. Nos dizeres de Ricardo Antunes:

[...] a erosão do trabalho contratado e regulamentado, herdeiro das eras taylorista e fordista, que foi dominante no século XX e que está sendo substituído por diversas formas de “empreendedorismo”, “cooperativismo”, “trabalho voluntário”, “trabalho atípico”, formas que mascaram frequentemente a autoexploração do trabalho. (2010a, p. 633).

Acerca do trabalho exposto supra - depauperação do trabalho, especificamente em referência à substituição da forma de organização do trabalho por outras formas menos dispendiosas para o capitalista -, Ricardo Antunes assevera, em outro ensaio, embora nessa mesma linha de raciocínio, que:

[...] O exemplo das cooperativas talvez seja ainda mais esclarecedor. Em sua origem, elas nasceram como instrumentos de luta operária contra o desemprego, o fechamento das fábricas, o despotismo do trabalho etc; como tantas vezes Marx indicou. Hoje, entretanto, contrariamente a essa autêntica motivação original, os capitalistas criam falsas cooperativas como instrumental importante para depauperar ainda mais as condições de trabalho e aumentar os níveis de exploração da força de trabalho, fazendo erodir ainda mais os direitos trabalhistas [...]. (2011b, p. 411).

Essa crise acentua ainda mais as relações trabalhistas, assim quanto a cada dia reforça a exploração do homem pelo sistema capitalista, forçando essa mão de

obra a se curvar e adequar às estratégias, planos e formas de exploração do trabalho pelo capitalista.

Assim sendo, percebe-se que a cada dia aumenta o percentual de trabalhadores europeus, asiáticos, africanos, norte e sul-americanos que perdem seus empregos formais por falta de reciclagem, qualificação e treinamento.

Esse fato torna-se cada vez mais perceptível devido, dentre outras razões, à ausência de uma política governamental voltada para a (re)inserção dos trabalhadores no mercado formal e para dotá-los de capacidade técnica e intelectual capaz de fazê-los adaptar-se às reais e hodiernas necessidades dos variados setores da atividade produtiva/laborativa hoje existentes.

O Brasil, segundo assevera Francisco Carlos Teixeira da Silva, embora numa avaliação genérica, deixou passar duas grandes oportunidades de dar um salto para o desenvolvimento e, por conseguinte, adequar-se e/ou criar mecanismos que pudessem propiciar mais e melhores condições para os trabalhadores poderem acompanhar as mudanças acontecidas no mundo do trabalho. Segundo o autor estas oportunidades ocorreram:

[...] nos anos 30, quando, através de grandes programas governamentais de recuperação e desenvolvimento, os Estados Unidos e outras nações suplantaram os efeitos da crise de 1929, e nos anos 50, quando foram montadas as bases do Estado do Bem-Estar Social, um sistema econômico e social garantidor da segurança no trabalho através da intervenção do Estado na economia, na verdade uma política de bem-estar social [...] (SILVA, 1999, p. 11).

Entende-se que as referidas oportunidades passaram, mas não porque o Brasil tenha deixado acontecer por estar em descompasso com as realidades europeia ou norte-americana ou até mesmo doutras diversas nações internacionais. Apenas se interpreta esse suposto desperdício de oportunidade como decorrente de uma situação em que o cenário nacional não era tão propício ao aproveitamento interno de situações externas para implementar esse salto rumo ao desenvolvimento, até porque naqueles mencionados períodos não havia uma situação de desemprego que incitasse os governantes a adotar qualquer medida que viesse a mitigar e/ou solucionar um problema que se avultou nos dias atuais.

Defende-se esse entendimento porquanto não foi apenas no século XX, como referenciou Teixeira da Silva (1999), que as questões envolvendo o trabalho no mundo vieram à tona por causar problemas em todos os níveis sociais. Afinal de

contas, desde a luta por maior exploração da mão de obra, ensejando ainda mais intensificação do trabalho e exploração dos empregados pelos patrões, não houve mais harmonia entre os responsáveis pela produção - patrões e empregados. Ou seja, não foi apenas a partir da grande depressão que os problemas ligados ao trabalho vieram assumir a dimensão que hoje possuem e seguem se aprofundando.

Segundo Sadi Dal Rosso (2008), a partir do momento em que se buscou intensificar o trabalho, fosse com envolvimento físico, mental ou emocional, houve o aumento da exploração do trabalho, conseqüentemente, os conflitos vieram a aflorar e a se tonarem mais visíveis. Esses conflitos poderiam ser percebidos devido ao aumento da carga horária de trabalho decorrente das inovações e transformações tecnológicas, assim quanto da reorganização desses trabalhos que elevaram a carga de serviços, pela presença ou não da mudança nos métodos técnicos de produção.

Verifica-se que os impulsos decorrentes da mencionada impulsão tecnológica na época das revoluções industriais são comparados, hodiernamente, aos decorrentes da revolução informática, resultando em uma necessidade de reorganização do trabalho para adequar-se às novas necessidades surgidas.

Torna-se interessante enfocar que o sistema Taylorista adequa-se perfeitamente a essa nova reorganização do trabalho fruto da já referida revolução tecnológica. Ou seja, o grau da intensidade do trabalho varia isoladamente ou de forma combinada em função das mudanças em suas respectivas organizações, assim como devido às alterações das condições técnicas.

Quando se fala em intensidade do trabalho vislumbra-se incutido nesse conceito a chamada exploração do trabalhador. Essa intensidade veio a aflorar mais abertamente durante a Revolução Industrial ocorrida nos séculos XVIII e XIX.

Não passou despercebida pelos estudiosos e intelectuais das ciências sociais, da economia, da política e, principalmente, dos líderes dos movimentos sociais, como bem enfoca Sadi Dal Rosso (2008) em seu livro intitulado "Mais Trabalho!". Segundo o autor, Karl Marx "captou com extrema clareza o processo de intensificação e teorizou sobre ele" (p. 47). Também este autor, embora haja outros grandes estudiosos acerca da temática do trabalho naquele período, não conseguiu enxergar o grau de comprometimento da intensificação do trabalho. Afirma que tanto Adam Smith quanto David Ricardo não se debruçaram sobre essa denominada

“intensidade do trabalho”, justificando sua abstenção tanto pelo fato de ter vivido na pré-Revolução industrial inglesa, no caso de Smith, o que o impedia de realizar esse estudo de modo concreto, quanto, no caso de David Ricardo, de ter estudado no início da Revolução Industrial, “quando os controles da sociedade sobre a exploração do trabalho não se faziam ainda sentir.” (p. 47). Conseqüentemente, não trouxeram maiores contribuições para a análise dessa mencionada exploração tida como intensidade do trabalho.

Dal Rosso (2008) enfoca que Karl Marx foi muito feliz na compreensão da intensidade das transformações produzidas pelo capitalismo durante o processo de degradação do trabalho humano, essencialmente devido ter vivido no período das Revoluções Industriais inglesa e norte-americana do século XIX e, portanto, disposto dos fatos ao seu alcance, embora essas modificações já tivessem sido iniciadas há cerca de meio século.

A teorização de Marx sobre o valor da troca repousa sobre a noção de tempo, eis que:

[...] para aumentar a produção de valor, o capitalista aumenta o número de horas de trabalho, elevando o seu limite superior ao máximo suportável. Como essas jornadas intermináveis colocam em risco a saúde e a vida dos trabalhadores, eles próprios, com apoio de importantes setores da sociedade, mobilizaram-se exigindo o estabelecimento de controles legais sobre o número de horas. (DAL ROSSO, 2008, p. 46-47).

Nasce daí a primeira insurgência dos trabalhadores contra essa denominada “intensidade do trabalho”, resultando no surgimento das primeiras legislações determinando o limite máximo de trabalho por dia. Inicialmente, a carga horária foi estabelecida em 12 horas e, após alguns anos, foi reduzindo ao patamar de 11 horas, chegando, posteriormente, a 10 horas diárias. Gradativamente o capitalista vai se dando conta de que não deve mais extrapolar sua própria possibilidade desenfreada de acumulação do capital, razão pela qual passa a investir na aquisição de máquinas e equipamentos modernos com a finalidade de aumentar a produção.

Essas aquisições de máquinas e equipamentos modernos exigiu dos trabalhadores que se adaptassem às novas formas de trabalho, invertendo a lógica segundo a qual o homem comandava a máquina, porquanto agora ela é que comandava o homem. Outra lógica conseqüente dessa transformação é que também se exigiu do trabalhador maior velocidade na execução das tarefas, melhor

qualificação e aprendizado, assim como mudança no ritmo de produção e uma necessária e inexorável adaptação ao modelo de produzir desde ali estabelecido.

Karl Marx afirmou que a introdução desses equipamentos e das máquinas ainda mais produtivas no processo produtivo requeria, para a sua operacionalização, um trabalhador com maior nível de aprendizado, assim como detentor de certa aptidão, velocidade e ritmo, conseqüentemente, dispendendo mais energia, que segundo Marx consistiria em:

[...] uma nova forma de produzir valor, a chamada mais-valia relativa, que ocorre simultaneamente pelo aumento da produtividade do capital fixo e pelo aumento da intensidade do trabalho operário. (DAL ROSSO, 2008, p. 47).

Essa mais-valia seria o resultado da produção excessiva dos trabalhadores que foram levados a produzir com maior intensidade para garantir o emprego, independentemente de ter implicado maiores gastos de energias vitais e realização de trabalhos mais complexos por parte desses trabalhadores. Importante esclarecer que, para Marx, intensidade difere de produtividade; a primeira relaciona-se com o *quantum* de trabalho gasto e com a mais-valia, ou seja, se permeia pelo trabalho do empregado; a produtividade, por seu turno, tem algo a ver com o grau de desenvolvimento dos meios de produção, das forças produtivas.

Uma das conseqüências da Revolução Industrial foi a necessidade de se equipar as fábricas e indústrias com máquinas que viessem a produzir ainda mais para atender à demanda de consumo sempre crescente e em substituição à mão de obra aparentemente excessiva que custava caro para os patrões, algo combatido pelos capitalistas da época. Assim, a partir dessa necessidade de se diminuir os custos de fabricação e, conseqüentemente, aumentar os lucros patronais foram adquiridas e respectivamente incorporadas máquinas de produção dos mais diversos produtos com o fito de se intensificar o trabalho. A forma dessa intensificação vinha sendo alvo de campanhas duras, destinadas a reduzir o tempo de trabalho e capitaneadas por partidários das novas concepções intelectuais e científicas da época, ainda incipientes, é bem verdade, mas efetivando-se na diminuição da carga de 12 horas de trabalho diários para onze.

Mas essa redução da carga de trabalho diário não trouxe diminuição da produtividade das fábricas e indústrias, principalmente das indústrias tradicionais de

manufaturas e dos ateliês de fiação e de cardagem. Segundo Marx, citado por Dal Rosso,

Com a lei da redução da jornada, [...] a máquina transforma-se nas mãos dos capitalistas, no meio objetivo que ele utiliza sistematicamente para extorquir mais trabalho no mesmo tempo. Isso se efetua de duas maneiras: por um aumento na velocidade das máquinas e por uma extensão do volume de maquinaria supervisionado pelo mesmo operário ou do campo de trabalho deste. (MARX, 1975, p. 581-582 apud DAL ROSSO, 2008, p. 49).

Dessa forma, e diante dessas mudanças de comportamento e atitudes laboristas que aconteceram no decorrer da chamada Revolução Industrial, seja a inglesa ou norte-americana, torna-se importante estabelecer que, segundo consta em diversos estudos realizados com os trabalhadores, tanto os destinados a avaliar a relação entre o tempo gasto e os movimentos realizados, quanto os ergométricos e os de psicologia do trabalho, sua produtividade e intensidade no começo e no final da respectiva jornada de trabalho é diferente.

Essa percepção fora verificada em diversos estudos posteriores a Marx. Percebeu-se que se inicia lentamente com um fraco desempenho e, gradativamente, se chega a um patamar mais elevado, porém, após algum tempo de trabalho em ritmo elevado de produção o cansaço toma conta e os resultados passam a ser bem menos intensos, chegando a piorar próximo ao término do dia de trabalho.

Portanto, a intensidade com que os trabalhos foram desenvolvidos após a Revolução Industrial trouxe consequências bastante significativas para os trabalhadores, envolvendo desde complicações de ordem física até psicológicas, comprometendo tanto a produção laboral quanto sua própria vida. Trata-se de mazelas deixadas pela nova ordem capitalista imposta aos trabalhadores em decorrência da mencionada revolução.

Vislumbra-se, como referenciou Francisco Carlos Teixeira da Silva que:

[...] o que está em questão não é apenas a reengenharia da produção ou um novo impulso econômico. O patamar de desenvolvimento alcançado pelo homem, em nossos dias, implica transformações do modo de vida e não só do modelo econômico em vigor. Estamos diante de uma nova revolução técnica e social que está sendo tratada, equivocadamente, como uma questão de ajustes e flexibilizações. (1999, p. 12).

Nota-se que a preocupação pós Revolução Industrial se voltou pura e simplesmente para a elevação da capacidade do trabalhador de produzir cada vez mais, prejudicando seu estado físico e psicológico. Afinal de contas, dispunha-se de uma grande massa de trabalhadores que poderia facilmente ser substituída da mão de obra inoperante, pouco produtiva e que não estivesse desempenhando de forma satisfatória os encargos decorrentes de suas atividades laborais. Convencionou-se chamar essa massa que daria continuidade aos serviços que outros trabalhadores não conseguissem realizar a contento dos desejos dos patrões de exército de reserva.

Consegue-se verificar que a herança deixada pela Revolução Industrial não se limitou apenas às situações nefastas perpetradas contra os trabalhadores, a exemplo da possibilidade de perpetuação da exploração dos empregados pelos patrões causando a dilapidação da força produtiva do trabalhador. Entende-se, *data maxima venia* alguns entendimentos divergentes, que um dos benefícios deixados para os trabalhadores, mesmo que de forma indireta, foi que a partir desse acontecimento surgiu, ainda de forma incipiente, a necessidade de começarem a estudar, fazerem treinamentos e, principalmente, se qualificarem para adaptar-se às novas exigências das máquinas que a partir de então fariam parte da força produtiva. Ou seja, imperava a necessidade de se acompanhar o funcionamento do aparelhamento maquinário existente nas indústrias naquele momento histórico – séculos XVIII e XIX - caracterizando, assim, a necessidade de os trabalhadores acompanharem de forma intelectual o desenvolvimento que as máquinas proporcionariam à sociedade pós Revolução Industrial.

Então, de forma sintética, o que se pode concluir acerca do avanço das relações de trabalho, especificamente no pós Revolução Industrial? Segundo grande parte dos autores estudados pode-se verificar que esse avanço se deveu à acumulação de riquezas, possível a partir de um consumo cada vez maior do tempo de trabalho, independentemente se foram conduzidas de forma exploratória, indigna, mal remunerada etc.

Verifica-se que no pós Revolução Industrial não somente a exploração do trabalhador pelos capitalistas foi responsável pelo aumento da produtividade. Viu-se que o “aperfeiçoamento das máquinas, as invenções e toda uma parafernália de mudanças materiais também contribuem para aumentar a eficiência final do

trabalho”, como assevera Dal Rosso (2008, p. 56). Isso significa que nessa referida época houve um grande desenvolvimento das forças produtivas, principalmente quando relacionadas à intensificação do trabalho e, em decorrência, os trabalhadores começaram a utilizar as novas máquinas que agora passam a dar o ritmo e a velocidade do trabalho que redundará em aumento de produtividade.

Portanto, segundo se percebe e corroborando os dizeres desse autor,

[...] com o amadurecimento da Revolução Industrial fecha-se o primeiro ciclo de intensificação da história do capitalismo, que se caracteriza pela passagem do alongamento da jornada para a intensificação via transformação tecnológica das empresas. Em termos de ideologia política, esse período corresponde à prevalência do capitalismo liberal. (Ibidem, p. 57).

Esse marco, também, guardadas as devidas proporções, pode ser levado à comparação com o desenvolvimento, exploração e intensificação do trabalho no Brasil, eis que as implantações de fábricas e indústrias no sul e sudeste aconteceram entre o final do século XIX e o começo do XX, demonstrando a semelhança dessa realidade com a inglesa, principalmente depois da abolição da escravidão, quando o País passou a necessitar de nova força produtiva em substituição à mão de obra escrava.

Alguns estudiosos da evolução do trabalho no mundo falam da existência da segunda Revolução Industrial, que teria se iniciado no nascer do século XX, mais precisamente a partir dos processos de produção denominados Taylorismo, Fordismo e Toyotismo.

O Taylorismo, de forma clara, concisa e direta, foi uma forma de organização sistematizada do trabalho colocada em prática pelo norte-americano Frederick W. Taylor entre o final do século XIX e o começo do século XX. Suas análises e estudos experimentais lançaram as bases para o tratamento científico do trabalho, cuja principal característica era verificada por intermédio da separação do labor por tarefas entre patrões/executivos e empregados/trabalhadores/operários, o que desencadeou significativos aumentos de intensidade laboral, apesar de que esta aconteceu em decorrência dos processos de reorganização do trabalho.

Nesse modelo produtivo havia vigilância constante sobre os trabalhadores destinada a mensurar o tempo empregado na execução de determinada tarefa, mas se primava pelo incentivo e recompensa aos que produzissem mais em menos

tempo – considerados bons trabalhadores e merecedores de bonificações por sua realização.

No início do século XX houve significativo aumento na produtividade das indústrias e fábricas, nesse momento sem a necessidade de grandes e profundas alterações na estrutura tecnológica existente na ocasião. Porém, com esse incremento da produção também houve uma maior e notória degradação do trabalhador decorrente de sua exploração pelos empregadores, que praticamente os obrigavam a produzir cada vez mais em um menor tempo possível, tornando-se prática corriqueira nas fábricas desse período, com as consequências nefastas anteriormente mencionadas.

Taylor, segundo Sadi Dal Rosso (2008), preconiza que deveria existir uma “administração científica do trabalho” ou, no dizer de outros estudiosos, uma “gestão científica do trabalho” com o objetivo de maximizar a prosperidade do empregador e de cada trabalhador. Assevera ainda que essa prosperidade máxima se efetivará de acordo com as condições técnicas existentes e com o mesmo volume de capital fixo investido.

Para conseguir essa prosperidade

Taylor não propõe que as empresas gastem mais em máquinas, equipamentos, desenvolvimentos de tecnologias aplicadas. Isso tudo pode vir a acontecer, as empresas poderiam investir mais em tecnologias, a modernização de equipamentos pode ser uma medida importante para atingir o objetivo de prosperidade máxima, ainda assim investimentos em capital fixo ou capital de giro não são partes essenciais de seu método de alcançar a prosperidade. Diferentemente de Marx que pensava que a mudança técnica conduziria à intensificação, Taylor pensava em elevar a intensidade do trabalho dentro das condições técnicas vigentes. (DAL ROSSO, 2008, p. 58).

Segundo essa teoria o trabalhador conseguiria a máxima prosperidade quando atingisse seu mais alto grau de eficiência, ou seja, quando fornecesse seu maior resultado diário. Portanto, prosperidade, para Taylor, significaria o alcance da organização do trabalho sem mesmo haver qualquer tipo de modernização tecnológica, pois, afinal de contas, o trabalho devidamente organizado e com vigilância rende muito mais, passando a dobrar, triplicar ou quadruplicar os resultados da produção diária dos trabalhadores responsáveis pela sua execução.

Taylor, ainda segundo o autor supra, sintetiza seu método de administração científica do trabalho afirmando que a prosperidade deverá ser obtida a partir de quatro grandes princípios subjacentes à administração: íntima e amigável cooperação entre a administração e os homens; seleção científica do trabalhador; sua educação e desenvolvimentos científicos; e, por fim, mas não menos importante, o desenvolvimento de uma verdadeira ciência.

A administração científica da produção é uma simbiose intrínseca entre ciência, cooperação, harmonia, máxima produção e, naturalmente, levará ao desenvolvimento de cada homem e a sua mais abrangente eficiência e prosperidade.

A explicação direta acerca do método de administração do trabalho segundo o ponto de vista desenvolvido por Taylor está em se aumentar a produtividade do trabalho a partir de “mecanismos organizacionais” a serem encontrados dentro das próprias fábricas ou indústrias, sem necessariamente se ter que adquirir máquinas, tecnologias e outras formas de ampliar a produção. Isso significa dizer que esse aumento se deve à organização do trabalho, embora também se reconheça que esta advém da intensidade do trabalho. Nas palavras de Francisco Carlos Teixeira da Silva, essa nova forma de produção consiste em

[...] simplificar ao máximo a produção, tornando as operações únicas e repetitivas. Os acabamentos elaborados, os detalhes demorados, a finalização quase artística da produção, herança da época de predomínio da manufatura, deveriam ceder lugar a uma linha de produção econômica e rotinizada. A linha de produção, onde cada operário realiza uma única operação simples num tempo determinado mecanicamente (pela velocidade da esteira de produção), deveria eliminar os chamados “tempos mortos” da indústria. (1999, p. 51).

Na concepção de Taylor haveria um “novo conceito/parâmetro” na forma de produzir, segundo o qual necessariamente o homem não iria mais em busca do trabalho numa determinada variação da atividade produtiva, mas sim o trabalho viria ao seu encontro, tendo em vista não ser mais necessário que ninguém esperasse um companheiro de atividade produtiva (operário, trabalhador etc.) concluir seu trabalho para começar uma nova fase da produção. Para o autor, o “[...] tempo mecânico, cronometrado, seria imposto a todos, substituindo o ritmo individual, humano, de cada um.” (Ibidem, p. 51).

Nessa forma de produção tudo deveria sair mecanicamente padronizado, desde as mais variadas peças até um simples parafuso, pois se evitava a perda de tempo que era comum nas linhas de trabalho, ensejando a emergência da frase conhecida mundialmente e a mais cunhada pelos capitalistas, *time is Money*, ou, simplesmente, tempo é dinheiro.

Uma das mais felizes e coerentes sínteses acerca desse sistema taylorista é verificada na obra intitulada “Gerência científica, robotização e toyotismo: mudanças no mundo do trabalho”, desenvolvida por Adauto Damásio (2009). Nela o autor assevera a necessidade absoluta da gerência científica adequada para impor ao trabalhador o modo como o trabalho deve ser executado, sem qualquer possibilidade de o trabalhador ter poder de decisão sobre este. Essa gerência deve preparar as tarefas e mostrar como devem ser executadas, eis que o principal motivo de se agir assim é baratear os custos com o trabalhador e, ato contínuo, aumentar a sua produção.

Ainda segundo essa tese, todo o trabalho intelectual deve ser encaminhado para um setor específico, uma espécie de setor de projetos ou planejamento, não se misturando com o setor de produção.

Na linha de raciocínio desenvolvida e encampada por Frederick Taylor, Henry Ford, pioneiro da indústria automobilística do início do século XIX, absorveu e aprimorou as técnicas desenvolvidas inicialmente por Taylor, principalmente no que diz respeito à disciplina na produção, racionalização, redução e à respectiva otimização do tempo desenvolvido na produção de bens fabris e industriais.

Nesse período, denominado Fordismo, houve um incremento na teoria que o antecedeu (Taylorista), em cuja visão havia a necessidade de não apenas se produzir mais e em maior escala, mas, principalmente, de se fazer com que houvesse quem consumisse os respectivos bens produzidos.

O Fordismo, atualizador e incrementador das práticas estudadas e propostas pelo sistema de produção taylorista, teve seu auge e respectivo declínio, este último principalmente a partir do momento em que começaram a surgir as revoltas do operariado, articulado com a presença e cooperação do movimento estudantil ainda na segunda metade do século XX.

Esses dois sistemas – taylorista e fordista - foram os que primeiro passaram a estudar, desenvolver, articular e introduzir sistematicamente as modificações na

organização do trabalho como instrumento possibilitador e capaz de elevar o aumento da produtividade de mercadorias.

Pelo que se verifica, as duas teorias pós Primeira Revolução Industrial sugerem a dinamização e otimização do tempo e dos movimentos no trabalho desenvolvido na produção fabril e industrial. Nesse sentido, não se entende que se precise apenas de mais desenvolvimento tecnológico pura e simplesmente, mas também de organização e melhor administração das atividades inerentes ao trabalho, ações que resultariam no aumento significativo da produção e na decorrente diminuição dos gastos de produção.

Percebida essa situação, vislumbra-se que o modo fordista de produção foi além do que preconizava a teoria taylorista, posto que teorizou para além das técnicas de ampliação da produção, até então consideradas um enorme avanço, e também acerca de alguns mecanismos que aperfeiçoaram os meios de produção, dentre os quais a forma de organização da linha de montagem fabril específica. Essa forma possibilitaria um ainda maior aumento na sua produção e uma melhor utilização das fontes de matérias-primas e de energia, da mão de obra e dos transportes.

Assim quanto no período do sistema taylorista foi fincada uma frase que perpassou séculos e até hodiernamente é citada, no Fordismo, uma frase também ficou cunhada para a posteridade: “produção em massa para consumo em massa.”

Na visão acertada de Henry Ford não adiantaria produzir mais sem ter quem consumisse o que fora produzido. Francisco Carlos Teixeira da Silva assim asseverou:

Com o aumento da produtividade, tinha-se, em clara consequência, um forte aumento da produção. Era preciso, pois, garantir o aumento do consumo, capaz de dar conta dos ganhos de produtividade alcançados através da modernização e da nova organização do trabalho no interior da fábrica. Para aumentar o consumo, Ford concluiu que era preciso remunerar melhor os trabalhadores, incluí-los no circuito capitalista. Essa imensa classe operária deveria ter salários que lhe permitissem ingressar no mercado como consumidores, daí a famosa proposição de Ford de um salário, então generoso, de U\$ 5,00 por dia. Não se tratava, como se poderia pensar, de paternalismo ou filantropia da parte do empresário, mas, apenas, de muito bem-senso e de uma racionalidade econômica avançada: salários dignos o suficiente para transformar o operário em consumidor – para além do consumo da simples cesta básica - geraria um fluxo contínuo entre produção e consumo. Dessa forma, os operários se qualificavam como consumidores e podiam

participar, em escala ampliada, da reprodução do próprio sistema capitalista. Ao contrário do processo de mudanças em curso na Rússia com a Revolução Comunista de 1917, surgia nos Estados Unidos uma forma de gestão que procurava transformar o operário em sócio indispensável do capitalismo. Para o sucesso de tal iniciativa, procurava-se criar uma sociedade de pleno emprego e amplo consumo. Um paraíso de mercadorias deveria ser a contraparte ao paraíso proletário dos Soviéticos. Garantia-se assim a remuneração permanente do capital investido (tanto na nova tecnologia, quanto em salários), com a abundância de mercadorias e seu consumo. O impacto de tais mudanças sobre a sociedade foi profundo e duradouro. (1999, p. 52-53).

Portanto, na tese desenvolvida no período fordista há a clara noção de que se teria que introduzir a classe operária no circuito do consumo, pois assim haveria a possibilidade de surgir “um novo consumidor” para aquisição da grande produção das mercadorias fabricadas com o advento da intensificação do trabalho e das inovações tecnológicas surgidas no pós primeira Revolução Industrial.

Essa teoria inovadora que fazia a defesa de maiores salários para os operários não se deveu apenas à bondade ou filantropia de seu idealizador, afinal de contas, tratava-se de um capitalista que, como os demais, somente pensava nos lucros, independentemente de como viessem a ser conseguidos, mas a uma visão avançada que apostava na maior possibilidade de produtores de mercadorias até então a eles inacessíveis do ponto de vista econômico se tornarem consumidores, numa estreita relação e/ou cadeia que girava no ciclo de aumento da produção/salários mais altos aos operários/possibilidade de aquisição desses bens produzidos/aumento do consumo/geração de riquezas.

Em síntese, desse modelo pode-se inferir que defendia o pagamento de uma melhor e mais justa remuneração aos operários para que pudessem consumir mais mercadorias, inclusive as que até então lhes eram inacessíveis, gerando, assim, um conseqüente aumento da produção industrial e do consumo, possibilitando, dessa forma, o aumento da riqueza e dos lucros para os patrões/capitalistas.

Importante esclarecer que devido aos avanços na organização do trabalho que vinham acontecendo naquele período, final do século XIX e início do XX, muitos trabalhadores adquiriram confiança e começaram a se reunir para discutirem questões ligadas à situação de trabalho enfrentada por eles e, em ato decorrente, se associaram aos poucos sindicatos já existentes ou então formaram novos para

representá-los, fazendo-os crescer e tornarem-se mais fortes na defesa dos seus interesses, ainda incipientes nesse período.

Dentre as conquistas que vinham acontecendo paulatinamente desde a primeira Revolução Industrial e que foram se consolidando no decorrer dessa adequação, transformação e otimização das formas de produção podem-se citar, dentre outras: a luta incessante por melhores condições de trabalho, tornando as dependências das fábricas e indústrias ambientes mais humanos e menos insalubres; as fervorosas e constantes lutas por uma menor carga horária de trabalho; e, também, os conflitos deflagrados pelo alcance de alguns direitos sociais, o que acabaria acontecendo lentamente, a exemplo das garantias de emprego, salário-desemprego e aposentadoria.

Findas as considerações acerca desses dois sistemas de produção, passe-se, na continuidade, a discorrer sobre o seu sucessor, o sistema denominado Toyotismo.

Após os choques do petróleo (1973 e 1979) e a conseqüente invasão de carros japoneses no mercado automobilístico, o Fordismo e a produção em massa entram crise e passam a ser paulatinamente substituídos por um tipo de produção de mercadorias com menos despesas, denominada “produção enxuta”, baseada no sistema Toyota de produção, modelo rapidamente assimilado pelos mercados mundiais, garantindo, assim, um sucesso total no processo de produção de mercadorias num mundo globalizado e cada vez mais necessitado de flexibilidade nas relações que compõem todo o ciclo produtivo.

Existe divergência quanto ao criador do sistema toyotista; parte dos estudiosos afirma que foi desenvolvido por Eiji Toyota ainda em meados do século XX, mais precisamente nos anos 50; outros apontam como criador o engenheiro Taiichi Ohno, um pouco mais adiante, justamente no início dos anos 70, também em decorrência das constantes crises do petróleo no mundo.

Embora exista essa divergência quanto à “paternidade” do sistema, os autores deixam explícitos os fatores que ensejaram seu nascimento. Segundo encontra-se descrito na literatura, esse sistema nasceu devido ao fato de, naquele momento, ficar configurado que a produção em massa não mais se adequava a um mundo com pouco ou quase insignificante crescimento econômico e com incessantes restrições à demanda.

Esse modelo se baseia na máxima de que se deve produzir em larga escala, embora os proprietários dos bens devam otimizar sua produção, seu mercado e, principalmente, as formas de trabalho, notadamente tendo em vista que o mundo vivia uma transformação da mão de obra produtiva, em que o trabalhador deixa de atuar especificamente em uma função, como acontecia na época do Fordismo, para ser *polivalente*.

Ressalte-se que a flexibilização do trabalho vai desencadear uma flexibilização da produção e, em consequência, sua intervenção no modelo produtivo, porquanto as relações de produção passam a ter novos valores. Embora existisse a preocupação com a passagem de um sistema de produção a outro, o interesse e a preocupação mais expressivos dos capitalistas estava em não perderem ou verem reduzidos os lucros de suas respectivas empresas.

E esse novo método de gestão da produção foi bem-sucedido, passando a se apresentar como resposta às ânsias do mercado capitalista.

Ricardo Antunes assevera que esse estado de flexibilização do trabalho é mais uma forma travestida de precarizar ainda mais o processo estrutural do trabalho, eis que aumenta a forma de exploração do trabalhador, fazendo com que seus direitos, que, de forma paulatina e árdua foram conquistados no decorrer dos anos, sejam lentamente destruídos. Aduz Antunes

É nesse contexto, caracterizado por um processo de precarização estrutural do trabalho, que os capitais globais estão exigindo o desmonte da legislação trabalhista. E flexibilizar a legislação do trabalho, significa aumentar ainda mais os mecanismos de exploração do trabalho, destruindo os direitos sociais que foram arduamente conquistados pela classe trabalhadora desde o início da Revolução Industrial, na Inglaterra, e especialmente após 1930, quando se toma o exemplo brasileiro. (2010a, p. 634).

Esse novo modelo de produção instigou essa chamada flexibilização das leis do trabalho, principalmente porque via nela uma valorosa e ainda maior contribuição para o aumento de seus respectivos lucros, desejo de todos os capitalistas.

Ainda segundo os defensores desse novo modelo de produção, havia a necessidade de substituição do modelo fordista por um mais interessante do ponto de vista do capitalismo, principalmente que não possibilitasse tantos desperdícios durante o processo produtivo dos bens.

Embora se verificasse que havia desperdícios decorrentes do sistema fordista de produção, torna-se mister esclarecer que se desconsidera, no seu cômputo, uma série destes ainda no processo produtivo, tais como qualquer “[...] referência direta ao trabalhador, a rigidez que a especialização profissional envolve para a fábrica, a rigidez que o emprego de um trabalhador por máquina confere a produção, o número de trabalhadores empregados.” (DAL ROSSO, 2008, p. 63).

Portanto, a crítica poderia ainda ser acentuada, principalmente se houvesse como quantificar esses desperdícios e se os estudos sobre esse sistema de gestão de produção levassem em consideração os problemas advindos da mão de obra. Veja-se e lembre-se que o combate principal ao modelo fordista acontece em razão de sua prática de desperdício com a produção, que consistia na meta necessária do novo modelo em ascendência, até porque buscava minimizar ou zerar os gastos desnecessários, principalmente para que não fossem agregados aos valores das mercadorias produzidas.

Em relação ao sistema de gerenciamento do sistema toyotista de produção, verifica-se o combate ao desperdício desenvolvido no sistema fordista com o desenvolvimento da automação, este que foi capaz de possibilitar ao trabalhador que atue no gerenciamento de máquinas “inteligentes”, permitindo, assim, o controle simultâneo de inúmeros equipamentos por um único funcionário.

A preocupação desse sistema era possibilitar que o trabalhador tivesse uma forma polivalente de atuação, levando-se em consideração sua qualificação em relação à operacionalização das máquinas. Intentava-se intensificar sua atuação e dotá-lo de conhecimentos técnicos e científicos destinados a serem aproveitados nessa operacionalização, não de uma, mas de várias máquinas ao mesmo tempo. Essa atuação contribuiria para se evitar o denominado “tempo morto” ou tempo desperdiçado doutros sistemas de gestão de produção anteriores, ganho consideravelmente em produtividade, interesse maior do capitalista.

Em síntese, no sistema toyotista há caracterização pela polivalência do trabalhador que implica uma intensificação da produção em contraposição ao sistema fordista, que se estruturava na sua especialização numa mesma atividade.

Importante destacar o fascínio exercido por um sistema de gestão de produção na elaboração do seu sucessor, pois esses sistemas “bebiam dos

conhecimentos e das experiências” já vivenciadas pelos que os antecederam. Em palavras mais claras torna-se interessante entender

[...] o fascínio que o sistema fordista exerceu sobre a concepção do sistema toyotista. O ritmo e a velocidade que o fordismo conseguiu imprimir ao trabalho são reproduzidos no toyotismo, que por sua vez procura, com uma pertinácia inquebrantável, corrigir sistematicamente os fatores de desperdício que aquele apresenta em decorrência de seu princípio de produção em massa e em grande escala. O engenheiro Ohno fica embevecido por alguns elementos do sistema Ford de produção. A produção em cadeia, por exemplo, é mantida no sistema Toyota com as modificações necessárias. (DAL ROSSO, 2008, p. 68).

Portanto, segundo as análises e estudos aqui apresentados, as fases de produção ou de gestão da produção de mercadorias e bens desde o início da primeira Revolução Industrial – inglesa - foram estabelecidas no decorrer dos anos dos séculos XVIII a XX, principalmente porque cada período enfatizou a produção, com maiores ou menores contribuições para o desenvolvimento, especialização, qualificação e aperfeiçoamento das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores.

Observa-se que a alteração de um sistema de gestão de produção para outro ocorreu na forma sistemática de intensificação do trabalho e acumulação do capital, pois esses se modificavam de acordo com o sistema de gerenciamento aplicado e efetuado nos locais de trabalho. Nesse sentido, torna-se possível estabelecer que não existiu uma espécie de melhor sistema de gestão para o trabalhador, pois cada um depende do momento do capital em cada época, mesmo que com as benesses tenham vindo os reveses dessas relações entre produção de bens e mercadorias *versus* patrões *versus* trabalhadores, algo que permeia toda a história da humanidade.

Por fim e como afirmou Ricardo Antunes acerca dos atuais modelos de produção, estes são caracterizados

[...] por um processo tendencial de precarização estrutural do trabalho, em amplitude ainda maior, que os capitais globais estão exigindo também o desmonte da legislação social protetora do trabalho. E flexibilizar essa legislação social significa – não é possível nenhuma ilusão sobre isso – aumentar ainda mais os mecanismos de extração do sobretrabalho, ampliar as formas de precarização e destruição dos direitos sociais que foram arduamente conquistados pela classe trabalhadora, desde o início da Revolução Industrial, na Inglaterra, e especificamente pós-1930, quando se toma o exemplo brasileiro. (2011b, p. 411).

Essa visão estabelece as bases centrais do entendimento de que independentemente das modificações dos sistemas de produção haverá sempre o processo de tentativa – muitas vezes implementada - da diminuição dos direitos trabalhistas em contraposição aos ganhos reais dos capitalistas, o que é perene em toda a história humana.

1.1 Desemprego e mercado de trabalho na atualidade

As sucessivas crises de desemprego foram apontadas por Keynes como algo que não se resolveria com as tradicionais leis de mercado existentes, que primavam e foram desenvolvidas em um contexto de não intervenção do Estado nessas questões, de prevalência da liberdade econômica denominada *laissez-faire*, *laissez-passer* (deixe fazer, deixe passar). No entanto, posteriormente, fez-se necessária a implementação de políticas intervencionistas que possibilitassem o combate e a mitigação da onda crescente do desemprego, pois quanto menos houvesse intervenção do Estado em situações típicas de mercado, melhor seria para o consumo e produção de bens no mundo capitalista.

Essa situação possibilitaria que fossem tomadas providências no sentido de se elaborar alternativas para combater o processo de falta de emprego, principalmente em face da crescente automação, inovação tecnológica e descoberta de novos mecanismos de barateamento dos custos e aumento da produção de bens, que inexoravelmente levavam cada vez mais trabalhadores ao mundo do desemprego.

No início do século XX e até pouco tempo havia estímulos para que os trabalhadores buscassem se capacitar cada vez mais para essa nova realidade surgida nos períodos que sucederam as revoluções industriais, principalmente porque se pensava que a especialização dessa mão de obra lhes traria maiores e melhores possibilidades de empregabilidade. Ledo engano!

A rigor, constata-se que começaram a existir alguns programas voltados para a (re)inserção de parte desses trabalhadores desempregados no mercado de trabalho, principalmente os mais informais e aqueles tidos como mais precarizados, não se esquecendo que, de uma forma geral, o planejamento tem como prioridade os desempregados, os trabalhadores sob risco de perda de emprego e os pequenos

microprodutores urbanos. Para essa parcela de trabalhadores precarizados são destinados aproximadamente 80% dos recursos designados pelo erário para esse tipo de programa de (re)inserção, restando somente 17% dos recursos reservados à potencialização do ingresso no mercado formal, portanto, com Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada. (BORGES, 2000, p. 45).

Percebida essa evidente deficiência de investimentos nas políticas públicas de combate ao desemprego, verificou-se que, mesmo de forma incipiente, foram criados alguns marcos importantes para a qualificação do trabalho no Brasil, um dos quais consistiu no ensino profissionalizante sob a responsabilidade do sistema denominado “S” – serviços sociais autônomos, que passa a contemplar também os cursos e programas veiculados por meio do recurso do ensino a distância. Nos dizeres de Thomaz Júnior:

Um exemplo exitoso verifica-se a partir da implementação do contido no Decreto nº 2.494/98, com a vinculação orgânica do ensino profissionalizante ao ensino a distância, e este se fez acentuar em importância e magnitude a malha de influência, por exemplo, do Telecurso 2000. Produto do consorciamento entre a Rede Globo de Televisão, a FIESP e sob a participação do SENAI, esse programa inclina-se aos conteúdos do ensino de 1º e 2º graus, com formação profissionalizante e tem como referencial metodológico, o ensino a distância através da televisão e de recursos de multimídia e de recursos documentais (apostilas, livros). (1988, p. 253).

Torna-se importante destacar as observações elaboradas a partir de estudos realizados pelo Doutor Roberto Vêras Oliveira acerca da necessidade de se lançar um novo olhar sobre a qualificação profissional sob um contexto de globalização - ou de “globalizações”. Segundo o autor:

A questão da qualificação profissional participa de uma nova dinâmica local-global, que a faz, ao mesmo tempo e contraditoriamente, um campo de acções "hegemónicas" e "contra-hegemónicas", um elemento das idiosincrasias locais e das generalizações globalizantes. Uma abordagem da qualificação profissional concebendo-a como relação social, ou seja, tratando-a sob a perspectiva das contradições, conflitos e possibilidades sociais que encerra em si, buscando apreendê-la vis-a-vis as mudanças sócio-econômico-técnicas, que vêm impondo-se mundialmente sob a égide da "globalização", requer que sejam considerados os diversos olhares, motivações, expectativas, interesses, valores envolvidos. (OLIVEIRA, 2007, p. 89).

E continua adiante o estudioso:

No caso específico do Brasil, com as mudanças que vêm sendo introduzidas no modelo de desenvolvimento, na estrutura produtiva e no padrão de relações de trabalho, o incremento do interesse da sociedade pela questão da qualificação profissional e a diversificação das iniciativas a ela relacionadas produziram um quadro composto por uma complexa rede de inúmeros agentes envolvidos nessa área, mais ou menos directamente, na forma de entes públicos ou privados ou híbridos, de carácter local, nacional e internacional, voltados a diversos papéis, ora complementares, ora contraditórios, entre si. (Ibidem, p. 89).

Assim entendido, há na literatura certa dificuldade de se fazer análises críticas de políticas públicas voltadas à qualificação do trabalhador e, conseqüentemente, para o combate ao desemprego e/ou à ausência de postos de emprego, não somente no Brasil, mas também em praticamente todos os países do mundo.

Avalia-se que existem semelhanças e distinções entre os diversos campos disciplinares que estudam a temática “Políticas Públicas” e os respectivos resultados alcançados pelas ações direcionadas e advindas do Terceiro Setor, este receptor de subvenções públicas para planejamento, desenvolvimento e execuções de políticas que qualificam, especializam e possibilitam a inserção do trabalhador no mercado de trabalho.

Vê-se que as denominadas “políticas públicas” e os programas de qualificação desenvolvidos pelo Terceiro Setor e financiados pelo Estado são deficitários, pois se constata que na “[...] última década foram direcionados milhares de reais em verbas públicas para (re)adestramento da força de trabalho, sendo que os resultados não são acompanhados na mesma proporção”. (THOMAZ JR., 1998, p. 74).

Outra dimensão a ser destacada, segundo Antonio Thomaz, é a

[...] diversificação do público alvo a que se destinam os cursos e Programas do PLANFOR (jovens em busca do primeiro emprego, adultos empregados, desempregados e famílias em comunidades agrícolas) e as superposições com a rede de ensino regular. Ou seja, novas mediações são presenciadas para articular a diversidade temática dos Programas oferecidos (cursos de alfabetização de adultos, educação básica, cursos de graduação e de pós-graduação, conveniados com Universidades, inclusive públicas). (THOMAZ JR., 1998, p. 78).

Nos últimos anos e mais expressivamente durante a década de 1990 a economia brasileira teria passado por profundas modificações, responsáveis, em grande medida, pela ampliação do desemprego nacional, que, nos dizeres de Paul Singer:

[...] A demanda por trabalhadores está se contraindo em setores beneficiados por inovações tecnológicas, entre os quais se destaca a indústria, mas que incluem indubitavelmente boa parte do terciário. Os robôs, o computador e a comunicação por satélite estão eliminando milhões de empregos no mundo inteiro e de nada adianta lamentar-se por eles. Estes ganhos de produtividade do trabalho beneficiam a todos e seria uma luta inglória tentar o progresso técnico para manter seres humanos fazendo coisas que máquinas fazem mais barato e melhor. Além disso, a Globalização da economia está modificando a divisão internacional do trabalho. O perverso nisso é que os capitais estão se deslocando para as áreas em que o custo da força de trabalho é menor, onde não existem os benefícios sociais já consagrados em convênios internacionais, o que agrava a perda de empregos nos países em que os direitos trabalhistas existem e são respeitados. (2002, p. 118).

E o estudioso conclui essa afirmativa asseverando que:

A competitividade empresarial, estabilização monetária, rigidez do mercado de trabalho, baixa qualificação dos trabalhadores, modernização do aparato das fábricas, são motivos que sempre associados a temática do desemprego, a globalização da economia, que aumentou a competitividade do processo produtivo em escala internacional e os processos de reestruturação produtiva; e as transformações que afetaram o mercado de trabalho, com o crescimento da informalidade em lugar dos empregos formais, problema que, no caso do Brasil, significou um agravamento de uma situação que desde sempre esteve presente. (Ibidem, p. 118).

Diante dessa assertiva, compreende-se que, na atualidade, o assunto e a problemática de questões pertinentes, tais como efetividade da qualificação, treinamento e capacidade de inserção do trabalhador no mercado de trabalho, devem determinar a escolha dos direcionamentos de planejamento e realização, com a maior pressa possível, de políticas públicas de combate ao desemprego que deverão ser elaboradas para combater esse mal que aflige praticamente todos os países.

No cenário da Paraíba, mais especificamente na cidade de Campina Grande, a realidade social, combinada com fatores políticos e econômicos, aparece como determinante para explicar o acentuado número de trabalhadores

desempregados sem nenhuma ou muito pouca e insuficiente especificação, habilitação, comprometimento, técnica etc., embora as subvenções públicas destinadas aos serviços sociais autônomos estejam sempre num crescente, motivo pelo qual se realizarão estudos aprofundados para identificar os motivos ensejadores desse crescente e alarmante descompasso social.

Portanto, a problemática do desemprego sempre será um tema a ser estudado e reanalisado sob os mais diversos ângulos e pelas mais diversas áreas de estudo, seja a economia, o direito, as ciências sociais e a administração, em face do seu caráter multidisciplinar. A propósito, no mundo atual, onde faltam empregos e sobram necessidades de se criar mecanismos que absorvam a mão de obra sempre crescente e carente de qualificação, especialização e treinamento, não há como pensar em se ter uma sociedade sem problemas, sejam de ordem estrutural, de segurança, educação, saúde etc., até porque a mola principal seria o ganho adquirido por meio do suor do emprego da população apta ao trabalho, o que, infelizmente, hodiernamente não está sendo possível.

1.2 A informalidade e a precarização do trabalho

Um dos resultados das transformações e metamorfoses ocorridas nos mercados capitalistas favoreceu um intenso e significativo processo de informalização e precarização da classe trabalhadora, principalmente nos países em desenvolvimento, conforme observação de Ricardo Antunes (2011).

A precarização referida implica a exclusão de cada vez mais trabalhadores de fato do processo produtivo, cujo trabalho vivo vai sendo substituído aos poucos pela automação gradativa da produção, impulsionados ao desemprego e à informalidade. Pode-se encontrar na obra “O Capital”, em seu volume III, escrita por Karl Marx, um extrato de texto que discorre sobre a tendência perversa do capital de reduzir cada vez mais a participação humana nesse processo e os reflexos dessa atitude na vida e na saúde dos indivíduos que precisam se sujeitar à exploração capitalista para sobreviver, ainda que em condições precárias, transcrito na sequência:

O capital tem tendência a reduzir ao necessário o trabalho vivo diretamente empregado, a encurtar sempre o trabalho requerido para fabricar um produto – explorando as forças produtivas sociais do trabalho – e, portanto, a economizar o mais possível o trabalho vivo diretamente aplicado. Se observarmos de perto a produção capitalista, abstraindo do processo de circulação e da hipertrofia da concorrência, verificamos que procede de maneira extremamente parcimoniosa com o trabalho efetuado, corporificado em mercadorias. Entretanto, mais do que qualquer outro modo de produção, esbanja seres humanos, desperdiça carne e sangue, dilapida nervos e cérebro. Na realidade, só malbaratando monstruosamente o desenvolvimento individual assegura-se e realiza-se o desenvolvimento da humanidade na época histórica que precede a fase em que se reconstituirá conscientemente a sociedade humana. Todas as parcimônias de que estamos tratando decorrem do caráter social do trabalho, e é de fato esse caráter social do trabalho a causa geradora desse desperdício de vida e da saúde dos trabalhadores. (MARX, 1974, p. 97-99).

Percebe-se que de forma premonitória Marx já antevia a crise global, quadro que se ampliou ainda mais com a corrosão do trabalho contratado e regulamentado após o período taylorista-fordista. Exemplo claro dessa corrosão pode ser descrito no Brasil, especificamente na cidade de São Paulo, que em pleno século XXI emprega profissionais migrantes e geralmente ilegais no País para desenvolverem atividades em jornadas de trabalho exorbitantes, algumas chegando a ultrapassar dezessete horas diárias, caracterizando o exercício de atividade em condições degradantes, numa típica e brutal realidade encontrada na chamada “globalização do trabalho”.

Trata-se, consoante expõe Ricardo Antunes, de uma “destrutividade que se expressa intensamente quando descarta, tornando ainda mais supérflua parcela significativa a força mundial de trabalho onde milhões encontram-se realizando trabalhos parciais, precarizados, na informalidade ou desempregados.” (2011, p. 78).

Essa realidade influencia na eliminação do trabalho formal, estável e o substitui pelo trabalho precarizado que se encontra em expansão em variadas áreas e campos de atuação, indo desde os específicos do mundo agrário até os industriais e de serviços, caracterizadores do generalizado desemprego estrutural.

O aumento acentuado da informalidade é um exemplo típico da precarização do trabalho, eis que a partir desta as atividades laborais são desempenhadas cada vez mais por trabalhadores submetidos a contratos sem estabilidade, temporários, sem carteira de registro do trabalho assinada, geralmente fora dos espaços das

empresas e em atividades temporárias e instáveis, notadamente percebendo valores apenas suficientes para a sua subsistência mínima.

Os trabalhadores inseridos nessa seara da informalidade estão caracterizados como instáveis, detentores de pouco ou quase nenhum conhecimento técnico ou profissional, e que desempenham seu labor quase que exclusivamente no setor de prestação de serviços. Esses trabalhadores percebem suas respectivas remunerações geralmente com base no número de peças produzidas ou pelo serviço realizado, em trabalhos inicialmente contingenciais e eventuais, ocasionais ou temporários, tendo a esperança de se tornarem efetivos e, conseqüentemente, formais. Porém, o que seria provisório torna-se permanente, aumentando ainda mais o nível de informalidade e, inexoravelmente, descamba ao trabalho precarizado.

Outros exemplos de trabalhadores informais cuja situação comprova a precarização do mercado produtivo são os trabalhadores assalariados e sem registro em suas CTPS, e os trabalhadores que exercem suas atividades por conta própria. Em sua atuação, ambos podem estar infringindo a legislação trabalhista, além de não poderem contar com os benefícios inerentes aos trabalhadores registrados - a assistência previdenciária e o depósito em suas respectivas contas do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Outro fator preocupante acerca da precarização estrutural do trabalho que decorre da informalidade é a tendência iminente do desmonte da legislação social protetora do trabalho. Nos dizeres de Ricardo Antunes:

Flexibilizar essa legislação social significa – não é possível ter nenhuma ilusão sobre isso – aumentar ainda mais os mecanismos de extração do sobretabalho, ampliar as formas de precarização e destruição dos direitos sociais que foram arduamente conquistados pela classe trabalhadora, desde o início da Revolução Industrial, na Inglaterra, e especialmente pós-1930, quando se toma o exemplo brasileiro. (2011b, p. 411).

Por fim, é preciso informar que apesar de se ter focado apenas alguns poucos tipos de informalidade no trabalho, verifica-se que há um ponto convergente entre estes: a ruptura dos laços de contratação e regulação da força do trabalho, tal como se estruturou a relação capital e trabalho, especialmente ao longo do século XX, sob a vigência taylorista-fordista, quando o trabalho regulamentado tinha prevalência sobre o desregulamentado.

2 O TERCEIRO SETOR E AS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA O TRABALHO NO BRASIL NA ATUALIDADE

Neste capítulo pretende-se analisar as condições da economia, trabalho e educação no mundo capitalista, suas crises e as políticas públicas implementadas, assim como estabelecer a relação entre essas e o denominado Terceiro Setor. Para se chegar a esse propósito, fizeram-se leituras da produção de estudiosos de algumas áreas do conhecimento, buscando-se entender suas reais, sociais e legais atribuições no âmbito da realização de políticas públicas que possibilitem a (re)colocação dos trabalhadores desempregados em estado possível de empregabilidade.

Também se efetivou uma análise da situação da modificação do trabalho no campo do emprego e dos sistemas de produção ligados à indústria, principalmente devido ao objeto deste trabalho consistir no Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), obviamente não se caracterizando enfoques desnecessários ou repetitivos para atingir o interesse deste trabalho.

Aqui também serão dadas ênfases às possibilidades de se fazer um melhor direcionamento das verbas oriundas do erário para a promoção de políticas públicas que qualifiquem, treinem, reinsiram, enfim, capacitem e dotem de conhecimento os trabalhadores.

2.1 Economia, Trabalho e Educação no Capitalismo

Como verificado no capítulo anterior, principalmente a partir da década de 1970 o mundo passou por grandes e diversificadas transformações, sendo que neste trabalho está sendo analisado especificamente o que pertine ao surgimento de novos sistemas ou modelos de produção, pois é o que mais se aproxima do interesse deste autor no estudo.

Os modelos buscados para suceder o então vigente (Fordismo) deveriam, dentre outros aspectos, proporcionar o aumento da produtividade oportunamente obtida, principalmente na tentativa de criar meios e mecanismos que fossem mais flexíveis e que possibilitassem o melhoramento possível das formas de produção, este que primava pela produção em massa e o conseqüente acesso universal aos bens e serviços.

As recém-introduzidas práticas de utilização de novas ferramentas tecnológicas e de definição dos procedimentos para a organização do trabalho promoveram uma série de alterações nas economias mundiais, permitindo o redesenho de estratégias capazes de fazer com que o mercado se tornasse cada vez mais disputado e competitivo, principalmente em se tratando de incremento do controle sobre as etapas da produção e do trabalho, assim como da incessante busca por um capital global. Com o fim das fronteiras estabelecendo os limites de cada país, a pretensão desse novo modelo seria a de extrapolar todos esses limites e ir em busca de novos mercados consumidores para aquisição de seus respectivos produtos.

Para se compreender melhor esses modelos de produção que sequenciaram o Fordismo praticamente toda a literatura se apegava ao exemplo da indústria automobilística, a partir do qual se consegue perceber os aspectos e elementos possibilitadores das mudanças implementadas e buscadas pelos detentores do capital.

Lembre-se que no fordismo também denominado da produção em massa, adotou-se uma forma de produção mais prática, organizada por meio da rotina de distribuição de tarefas, menos trabalhosa e que eliminou o trabalho extremamente qualificado presente em todas as etapas de produção. Afinal, a despeito da necessidade de trabalhadores especializados em cada uma dessas etapas, não necessariamente esses trabalhadores precisavam ser conhecedores de todas as fases do processo produtivo.

Nos dizeres de Nunes e Soria, citados por José Luciano Albino Barbosa, essa produção em massa enfocada anteriormente

[...] está fundamentada num modelo disciplinado na execução das tarefas no intuito de simplificar a produção ao tornar a mercadoria mais barata e acessível. Neste sentido, a produção em série se coloca como um regime de acumulação uma vez que amplia o poder de compra dos assalariados impulsionando ou realimentando a própria Produção em Massa. Além de possuir um caráter acumulativo, o Fordismo é também um modo de regulação, pois o Estado possuiu no pós-guerra um papel central enquanto um mentor na relação capital/trabalho ao instituir uma base legal de regulamentação da economia. (BARBOSA, 2002, p. 47).

O Fordismo deixou de herança, além da produção e consumo em massa, a contribuição, de forma indireta, para que o Estado desempenhasse um papel

importante nas relações de trabalho, eis que disciplinou inúmeros direitos e deveres decorrentes dessas relações, como por exemplo, a duração do trabalho, as horas extraordinárias, o trabalho infantil, o salário, dentre tantas outras regulamentações.

Como visto, no contexto da produção industrial do pós-fordismo houve necessidade de reorganização do trabalho e, em decorrência deste, da ampliação da produção. A implementação de mecanismos tecnológicos nos setores produtivos não deixou espaço para profissionais com pouca ou nenhuma qualificação, privilegiando os polivalentes e bem qualificados, capazes de acompanhar o ritmo da produção. Nesse sentido, imperava a necessidade de que o profissional se adaptasse a uma realidade competitiva e de contínua qualificação, pois praticamente essa situação passou a ser regra e não puro capricho.

No caso brasileiro, precisamente na década de 1970, havia uma força de trabalho em sua maioria não qualificada causando rotatividade nos postos de trabalho, assim como crises decorrentes das relações laborais marcadas por conflitos e imposições autoritárias que predominavam à época, requerendo a implementação de Políticas Públicas para qualificar os trabalhadores com o intuito de se evitar e/ou diminuir o desemprego.

Como afirmam estudiosos do aludido período, nesse contexto, especificamente de crise no trabalho, emergiu o discurso, que muitos poderiam intitular de liberal, da necessidade de qualificação dos trabalhadores como saída para evitar e/ou diminuir o desemprego. Melhor dizendo, para esses estudiosos, trata-se de uma única saída, já que não se podia contar com um sistema de proteção social eficiente que assegurasse uma política de garantia de emprego.

Também nas palavras de José Luciano Albino Barbosa:

No caso brasileiro, em que não existem garantias de direitos trabalhistas semelhantes aos europeus, o discurso liberal ou neoliberal (para ser mais atual), consolida-se mais intensamente já que o responsável direto pela conquista do posto do trabalho ou sua conservação é de “exclusividade” do trabalhador, pois este, seguindo tal discurso, é competitivo, eficiente ou flexível, de acordo com o seu nível de qualificação. Os centros de formação profissional consolidam-se nesta perspectiva de formar técnicos aptos para adaptarem-se ao mundo do trabalho em transformação e competitivo, num processo em que o mercado passa a ser cada vez mais o “grande norte”. (BARBOSA 2002, p, 50).

Portanto, o lema era aprofundar o discurso cada vez mais persuasivo de que havia a necessidade de qualificação profissional como garantia de emprego.

Importante perceber que esse discurso de necessidade da qualificação profissional não é novo, pois desde a Revolução Francesa de 1789, em que um dos lemas era a igualdade entre os homens, havia a crença de que com a educação ofertada aos trabalhadores poder-se-ia retirá-los da ignorância, dotá-los de senso crítico e oportunizar um maior desenvolvimento econômico que abrangeria a melhoria de vida para toda a sociedade.

Estudiosos e economistas como Eric Hobsbawn e Adam Smith tinham a visão de que a política educacional de qualificação deveria ser implementada nas nações para que gerasse mão de obra capacitada para o atendimento das demandas de cada período histórico, principalmente oportunizada pelo Estado por intermédio de políticas públicas, visando a um maior incremento na produção econômica dos países.

Segundo Hobsbawn, citado por Clélia Martins (1993):

[...] à medida que os países se industrializam e suas economias passaram a ser mais complexas, novas exigências se fizeram para a instrução pública, forçando os sistemas educacionais a atender reivindicações específicas da divisão de trabalho requerida pela economia. Assim, a organização do trabalho em qualquer sociedade influiu e influi nos objetivos das políticas educacionais e, conseqüentemente, na determinação das funções de cada nível do sistema de ensino. (p. 37).

Adam Smith, ainda segundo Clélia Martins, demonstrava em seu livro “A Riqueza das Nações” que a função da educação seria eminentemente dar fundamental incremento à produtividade econômica, algo que se entende equivocado, embora aceitável tendo em vista a formação econômica do autor, assim como a de Eric Hobsbawn, e a época em que sua teoria foi pensada - final do século XVIII, mais precisamente em 1776.

No Brasil, a mudança no pensamento do sistema educacional, aquele que determinou a necessidade de se implantar políticas públicas de qualificação do trabalhador nos currículos das escolas nacionais, se deveu principalmente ao processo de internacionalização da economia nos idos dos anos 1960 e 1970. A implantação das políticas educacionais visando à reforma do ensino de segundo grau por meio do ensino profissionalizante proporcionaria a qualificação exigida e

necessária ao atendimento da demanda. A esse respeito Clélia Martins afirma que:

As políticas educacionais voltadas para a educação profissionalizante foram elaboradas por planejadores a serviço de agências internacionais, tais como ONU (Organização das Nações Unidas), Unesco (Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura), IPE (Instituto Internacional de Planejamento de Educação), OIT (Organização Internacional do Trabalho), além de agências bilaterais e regionais de cooperação para o desenvolvimento econômico, entre as quais a mais conhecida é a USAID (United States Agency for International Development). (1993, p. 39).

Algumas dessas teorias acerca da educação profissionalizante estabeleciam que a educação produz capacidade para o trabalho e, nesse sentido, é um “investimento em habilidades e conhecimentos, que aumenta futuras rendas”, como enfoca Theodoro Schultz, citado por Clélia Martins (1993, p. 39).

Embora seja de extrema importância a busca pela educação de qualidade e a consequente qualificação dos trabalhadores para o enfrentamento das novas demandas tecnológicas e mercadológicas, existem alguns aspectos intrigantes e que merecem uma maior reflexão por parte daqueles que produzem estudos, pesquisas e que preparam o planejamento pedagógico para as já referidas implantações no sistema educacional, a exemplo de:

a) com essa almejada e tão perseguida qualificação profissional por parte de uma parcela de trabalhadores verifica-se uma sensível diminuição nos postos de trabalho, porquanto um profissional polivalente é capaz de substituir vários trabalhadores, o que fomenta o desemprego daqueles menos qualificados;

b) com o aumento e incremento das novas tecnologias produtivas também se observa diminuição na necessidade de se contratar mais trabalhadores profissionais, independentemente de serem ou estarem mais qualificados, ensejando também uma diminuição na oferta de emprego;

c) com o emprego de alta tecnologia aumenta a necessidade de certo número de operadores altamente qualificados, conseqüentemente, desqualificando muitas das funções médias do processo de produção tradicional, chegando até mesmo a eliminar certas profissões ou no mínimo a desvalorizar esses respectivos trabalhadores que eram tidos como os detentores de mão de obra até então tida como qualificada, e ainda;

d) em decorrência desses aspectos há uma fragilidade permanente da

remuneração do trabalhador - qualificado ou não -, chegando os valores pagos a apenas garantir-lhe a subsistência, sem que lhe seja possível ampliar o seu poder de ganho.

Portanto, o oferecimento de educação boa e de qualidade, conseqüentemente, de uma nova qualificação profissional mais compatível com as exigências tecnológicas da atualidade, merecem análise outros problemas decorrentes dessa atitude em torno da qual surgiram e surgirão situações que merecem destaque, análise, pesquisa, estudo e respectivas soluções para não deixar uma gama de trabalhadores desprotegidos e/ou sem mecanismos de (re)inserção no mercado de trabalho, caso não tenham a qualificação exigida pelo mercado de trabalho, surgindo assim mais um problema a ser resolvido pelos governos e que recairá sobre a sociedade como um todo.

2.2 O Conhecimento como diferencial no campo das oportunidades de trabalho

Como se pode perceber no decorrer dessas transformações e mudanças nos modelos de produção há uma constante necessidade de o trabalhador se capacitar cada vez mais, principalmente nos tempos atuais, seja nos empregos em áreas tidas como puramente burocráticas, seja naquelas áreas específicas do conhecimento genuinamente cognitivo e/ou envolvido com o labor físico, manual.

Com essa perspectiva, nota-se que o acesso ao conhecimento científico e técnico, embora sempre fosse de grande importância para a atuação competitiva nos diversos campos de trabalho, no mundo contemporâneo se tornou praticamente o mais importante instrumento para as organizações se sobressaírem de forma competitiva diante de seus concorrentes. Nos dizeres de Harvey (2002), o próprio saber tornou-se mercadoria-chave a ser produzida e vendida para quem pagar mais.

Tais mudanças no campo da qualificação, conjuntamente com a guinada globalizante dos mercados mundiais ocorrida principalmente no pós Segunda Guerra Mundial, fizeram e fazem com que haja desafios para os trabalhadores e suas respectivas empresas se manterem no mercado de trabalho de forma competitiva. A superação desses desafios requer que esses profissionais tenham boa capacidade de flexibilização, maior e melhor qualidade profissional, consigam obter maior produtividade, assim como o maior grau de conhecimento possível. Ou

seja, nesse mundo globalizado há necessidade incessante de que cada empresa e, principalmente, cada trabalhador se atualize muito rápido, pois precisa fazer frente à violenta concorrência existente entre mercados de trabalho.

Com a chegada do modelo de produção Toyotista, houve a busca de convencimento e consentimento do operário para que tivesse maior envolvimento com o processo de produção, passando-se a valorizar o trabalhador inovador e mais participativo, uma espécie de premissa desse novo modelo.

Para Ricardo Antunes (2011), um indivíduo capacitado é polivalente, assim considerado aquele trabalhador que consegue realizar vários ofícios simultaneamente no âmbito da profissão escolhida, principalmente devido à capacidade de adaptar-se às características do trabalho. Assim assevera o mencionado autor:

Um indivíduo que raciocina no ato de trabalho e conhece mais dos processos tecnológicos e econômicos do que os aspectos estritos do seu âmbito imediato é um indivíduo que se pode tornar polivalente – aquele trabalhador capaz de operar várias máquinas ao mesmo tempo com capacidade de autonomia, de iniciativa e de renovação contínua de seus conhecimentos. Esse é o fundamento das economias de escala humanas, cada trabalhador pode realizar um número maior de operações, substituir outras e coadjuvá-las. (p. 79).

Portanto, o capitalismo - ou os capitalistas - entendeu que não bastava ter trabalhadores que utilizassem apenas a força dos músculos, sem dotá-los sequer de capacidade de iniciativa, como faziam nos modelos de produção Taylorista e Fordista; era necessário dar-lhes possibilidade de utilizarem a imaginação, a capacidade de cooperação, os dotes organizativos e todas as virtualidades de sua inteligência para poderem cada vez mais aumentar seus lucros. Esse processo de capacitação ficou conhecido como novas qualificações operárias, nos dizeres de Alves (2000).

Para Márcia Nair Cerdote Pedroso, a partir desse momento,

[...] a idéia de “qualificação” passa a ter um novo sentido – é menos considerado “um estoque de conhecimento/habilidades”, mas sobretudo, competência ou capacidade de agir, intervir, decidir em situações nem sempre previstas ou previsíveis – o que passa a exigir uma postura operária pró-ativa ou propositiva. (2007, p. 126).

Com esse novo perfil que se exige de trabalhador, nota-se que este passou a buscar reunir cada vez mais atributos a serem destacados pelas empresas, como

por exemplo, ser mais “[...] responsável, maduro, equilibrado, motivado, criativo, ágil de raciocínio, dedicado, com facilidade de treinamento”, como bem enfoca Monteiro Leite apud Alves. (2000, p. 254).

Esses novos atributos somente são possíveis de ser obtidos quando o trabalhador incute em sua mentalidade que o mercado produtivo precisa de trabalhadores mais e melhor qualificados, conseqüentemente, detentores de maior grau de conhecimento.

Não se pode esconder que esse aprimoramento ou essa necessidade de aquisição de mais conhecimento por parte dos trabalhadores se efetivou também e principalmente em decorrência do progresso tecnológico deflagrado a partir do início da década de 1970 no Brasil, pois havia a necessidade de o trabalhador “desespecializar-se” das atividades rotineiras e corriqueiras, passando a ser um profissional polivalente e com possibilidade de ser plurifuncional, já que a nova mecanização tecnológica exigia esse comportamento múltiplo e qualificado para que operasse os novos equipamentos contributivos para o aumento da produção, finalidade maior dos capitalistas.

Em momento algum se fala do “extermínio” ou da extinção dos trabalhadores que contribuem com seus esforços físicos para a produção, dos que aparentemente têm menos conhecimento e qualificação profissional, mas, pelo que se verifica, até eles terão que se submeter a algum tipo de aperfeiçoamento que lhes possibilite enquadrar-se nos novos modos e modelos de produção, pois em não o fazendo certamente serão preteridos em nome daqueles que buscaram uma qualificação maior e a obtenção de um grau de conhecimento mais aprimorado.

Os critérios de qualificação profissional deixaram de ser apenas aqueles inerentes aos aprendizados realizados em sala de aula, de assimilação formal. No mundo atual não basta apenas saber ler, escrever e fazer cálculos matemáticos para se enquadrar no parâmetro de trabalhador qualificado. As modificações tecnológicas cotidiana e incessantemente atualizadas exigem muito mais habilidades e competências dos trabalhadores, daí a necessidade sempre contínua de que busquem novos conhecimentos e qualificações para não ficarem a reboque das exigências mercadológicas.

O mercado produtivo ao exigir profissionais com maiores habilidades e competências inegavelmente fortalece a visão antes refutada da busca de uma

formação geral por parte dos trabalhadores, principalmente devido ao fato de a formação técnica e específica já não mais atender a todos os anseios e necessidades do novo processo produtivo que requer trabalhadores polivalentes e multifuncionais para desempenharem as funções tecnologicamente mais sofisticadas, o que era desnecessário na vigência dos modelos de produção que foram superados (Taylorismo e Fordismo).

Nesse novo contexto, como afirma Márcia Nair Cerdote Pedroso:

[...] se valorizam a criatividade, a flexibilidade e até mesmo a intuição, valores opostos aos padrões de antigamente, quando um “bom profissional” era aquele que levava para casa trabalhos extras e/ou trabalhava nos finais de semana. A formação de um profissional que atenda aos padrões de competência, conforme descritos anteriormente, deve proporcionar condições de torna-lo capaz de se adaptar a novas situações e a diferentes funções. Esse novo trabalhador, além do conhecimento profissional e técnico, deve também dispor de aptidão intelectual para dominar outras técnicas, aprender valores diferentes dos seus, entender e fazer-se entendido, trocar ideias e superar divergências. (2007, p. 132-133).

Apenas a título de informação, torna-se interessante ressaltar que nesse mundo competitivo, os consumidores/clientes é que alcançaram primeiramente seus resultados, eis que houve um melhoramento na qualidade dos produtos que lhes são oferecidos e também no cumprimento dos prazos de entrega.

Historicamente no Brasil sempre houve carência de efetivação de políticas públicas de grande impacto, porém essas foram bem mais intensificadas nas últimas décadas, consoante se verá no tópico a seguir.

2.3 Políticas Públicas para o trabalho no Brasil na atualidade

Inicialmente far-se-á a conceituação de Estado a partir da qual se possa estabelecer o que se entende por políticas públicas voltadas para a consecução das mesmas, assim quanto se são capazes de atuar junto ao Terceiro Setor em suas áreas de treinamento e qualificação do trabalhador para o mercado formal.

Neste estudo estabelece-se que o Estado não será visto e nem poderá ser reduzido à burocracia pública, aos organismos estatais que conceberiam e implementariam as políticas públicas. Essas políticas serão aqui compreendidas como as de responsabilidade do Estado quanto a sua implementação e manutenção

a partir de um processo de tomada de decisões que envolve órgãos públicos e diferentes organismos e agentes da sociedade relacionados à política implementada.

Tem-se que Estado é um conceito político que designa uma forma de organização social soberana e coercitiva. Nesse sentido, acaba sendo o conjunto das instituições que possuem autoridade e possibilidade impositiva para regular o funcionamento da sociedade dentro de um determinado território.

Referindo-se às palavras de Max Weber, o Estado é uma organização que detém o monopólio sobre a violência legítima, tendo em vista que dispõe de instituições como as forças armadas, a polícia e os tribunais, pelo fato de assumir as funções de governo, defesa, segurança e justiça, entre outras, num determinado território.

Portanto, de forma simples e objetiva, tem-se que o Estado é o ente imaginário capaz de reger a sociedade em seus mais diversos campos de atividade, utilizando-se principalmente dos poderes que a ele foram atribuídos, dentre os quais o de gerir os destinos das pessoas aplicando e desenvolvendo políticas públicas.

Nesse sentido, políticas públicas não podem ser reduzidas a políticas estatais. Políticas Públicas são aqui entendidas como o "Estado em ação". (HOFLING, 2001). Trata-se do Estado implantando um projeto de governo por intermédio de programas, de ações voltadas para setores específicos da sociedade.

Analisando-se as políticas públicas sob essa ótica, de uma forma mais atualizada pode-se destacar a definição proposta por Geraldo Di Giovanni (2009):

[...] penso a política pública como uma forma contemporânea de exercício do poder nas sociedades democráticas, resultante de uma complexa interação entre o Estado e a sociedade, entendida aqui num sentido amplo, que inclui as relações sociais travadas também no campo da economia. (p. 4-5).

Diante das inúmeras definições produzidas acerca de políticas públicas, chega-se à conclusão de que essa poderá, grosso modo, ser apreendida como o campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, "colocar o governo em ação" e/ou analisar essa ação e, quando necessário, propor mudanças em seu rumo ou curso.

Observada essa definição, nota-se que o termo está compreendido numa perspectiva mais democrática, eis que não só o Estado é responsável por sua

execução, mas a política pública seria resultado de uma relação entre este e a sociedade, situação bastante visível no mundo atual, principalmente quando se acompanha as inúmeras formas de lutas sociais materializadas em distintos grupos de interesses que reivindicam seus direitos e visibilidade política. Segundo Di Giovanni essa possibilidade é justificada porquanto o referido conceito não é algo fixo, imutável, estático, mas, dependendo dos rumos da sociedade, é passível de alterações e adequações evolutivas. Em suas palavras:

[...] o conceito de políticas públicas é um conceito evolutivo, na medida em que a realidade a que se refere existe num processo constante de transformações históricas nas relações entre estado e sociedade, e que essa mesma relação é permeada por mediações de natureza variada, mas que, cada vez mais estão referidas aos processos de democratização das sociedades contemporâneas. (2009, p. 11).

Ultrapassada essa fase de conceituação, verifica-se que as políticas públicas de enfrentamento ao desemprego, mesmo se interagissem entre si, dificilmente poderiam solucionar o problema do desemprego estrutural, pois os percentuais e taxas de crescimento da economia e os níveis de investimento não aumentam, esgotando ainda mais o processo de recuperação dos postos de trabalho. Nesse contexto de retração dos mercados, nem o setor público dispõe dos recursos necessários para financiar as aludidas políticas, nem o setor privado decide contratar trabalhadores devido aos contingenciamentos estabelecidos pelo mercado.

Um aspecto que deve ser salientado é que, apesar da incipiente experiência brasileira no campo das políticas públicas, esta tem demonstrado ao longo dos últimos anos certo dinamismo. Apenas a título de exemplificação, note-se que de 1990 até os dias atuais algumas mudanças foram implementadas na estruturação das políticas públicas de emprego, notadamente no tocante ao financiamento e à forma de gestão.

Praticamente todas as políticas públicas no Brasil que redundaram em avanços sociais vieram a reboque de políticas consolidadas noutros países e, de certa maneira, incentivadoras de que os governantes pátrios as seguissem internamente sob pena de a sociedade cobrar sua implantação. Na sequência, um exemplo dessas políticas, conforme estabelecem Antônio Carvalho Neto, Magda de Almeida Neves e André Mourthé de Oliveira:

[...] é que o instrumento clássico do seguro-desemprego, que representou um dos eixos básicos dos sistemas de proteção social consolidados nos países desenvolvidos no pós-Segunda Guerra, só foi instituído no Brasil na segunda metade da década de oitenta e passou por uma revisão da legislação, aprovada pelo Congresso Nacional em julho de 1994. Os serviços de intermediação de mão-de-obra, por sua vez, apesar da criação do Sistema Nacional de Emprego (Sine) na década de 70, permanecem até hoje bastante precários, mesmo com a reestruturação efetivada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) a partir de 1993. Ainda em 1994 é criado o Proger – Programa de Geração de Emprego e Renda, que, apesar de já existir anteriormente sob a forma de iniciativas isoladas, somente a partir desse ano ganha formato de programa nacional com um volume significativo de recursos. Cabe ressaltar, também, o programa nacional de formação profissional, coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e executado de forma descentralizada pelos Estados a partir de 1996, objetivando articular iniciativas públicas e privadas. (2002, p. 52).

Ainda segundo os autores, um outro passo igualmente importante para a consolidação dessas conquistas foi dado pela promulgação, em janeiro de 1990, da Lei nº 7.998, que regulamentou o artigo 239 da Constituição Federal, instituindo um fundo para financiar o programa do seguro-desemprego, o conhecido Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Os recursos que compõem esse fundo originam-se da arrecadação dos programas Programa de Integração Social/Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PIS/Pasep), das remunerações dos recursos depositados nas instituições financeiras federais, além de das multas, juros e correção monetária das contribuições recolhidas com atraso.

Percebe-se que esses valores, como relatam os autores enfocados supra, constituem um fundo público importante para o desenvolvimento de inúmeras políticas públicas instituídas por programas a partir dos anos 1990, além de custearem praticamente todas as despesas do Programa Nacional de Formação Profissional (Planfor), do programa de seguro-desemprego, do pagamento do abono salarial e do financiamento de programas de desenvolvimento econômico por meio de repasse ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES). Todavia, não constantemente esses recursos do FAT a serem transferidos ao BNDES são alocados de forma a cumprir o objetivo da geração de empregos e qualificação dos trabalhadores. Esse problema também é ressaltado por Barbosa e Moretto (1998), para quem a utilização dos recursos do FAT para financiamento de gastos com a saúde e o custeio agrícola desvia-se do objetivo principal para o qual o FAT foi criado, a saber, o desenvolvimento de políticas de emprego e renda.

Ainda em relação ao seguro-desemprego e conforme dispõem Carvalho Neto, Neves e Oliveira (2002), outro aspecto importante a se ressaltar é que a mesma lei que criou o FAT também instituiu o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat), um dos raros conselhos efetivamente deliberativos de todos os constituídos no período recente, tendo a fundamental atribuição e objetivo de gerir a aplicação de recursos instituídos para esse fundo. O ponto inicial dessa proposta foi a inovação na sua composição e funcionamento, tendo em vista que se tratou de compô-la na forma tripartite, paritária e colegiada (contemplando três partes com igual representação do governo federal, das centrais sindicais de trabalhadores e dos empresários), o que possibilitou uma maior efetivação de proposições e desenvolvimento de políticas públicas para os trabalhadores inseridos, abrangidos e beneficiados pela proposta do programa.

O prolapado Conselho tomou decisões importantes para a implementação dos diversos programas, principalmente destinando aos governos estaduais importante papel na sua execução e criando canais de participação da sociedade nos níveis estadual e municipal por intermédio das Comissões Estaduais de Trabalho (CET) e das Comissões Municipais de Emprego (CME).

Segundo Beatriz Azeredo (1998), outras boas experiências no campo de desenvolvimento das políticas públicas aconteceram no campo do Programa de Geração de Emprego e Renda (Proger) e do Plano Nacional de Formação Profissional (Planfor), que vêm demonstrando uma estreita relação entre os bons resultados desses programas e o desenvolvimento das comissões estaduais e municipais de emprego. Mas, como oportunamente salienta, torna-se necessário prosseguir na organização e estruturação dessas instâncias para que ocorra um processo de articulação entre os diversos programas custeados com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), até porque, de forma isolada e sem qualquer interligação entre essas políticas públicas, não há como se fazer um plano estratégico efetivamente eficaz e que demonstre um maior resultado, como é uma das finalidades a ser atingida por essas políticas.

Com a implantação de determinadas políticas públicas, verifica-se que se torna mister proporcionar o aprofundamento e estreitamento da relação entre políticas passivas e ativas voltadas para o mercado de trabalho, principalmente no que pertine à ampliação das proteções ao trabalhador desempregado. Essas

políticas são passíveis de implementação a partir da agregação entre a assistência financeira e outros serviços, a exemplo de assistência na (re)colocação no mercado de trabalho e qualificação profissional, algo que deve ser realizado pelas instituições integrantes do denominado Sistema “S” (Senai, Sesi, Sesc, Senat, Senar, entre outras), ou por aqueles órgãos ou instituições recebedores de subvenções públicas com o objetivo de desenvolver programas com a esperada magnitude de (re)alocar a mão de obra novamente na formalidade. Em outras palavras, trata-se de enraizar a articulação entre qualificação, intermediação de mão de obra e geração de emprego e renda, o que representa um grande desafio para a execução de políticas públicas na área do trabalho, como bem enfocam Carvalho Neto, Neves e Oliveira (2002).

Salienta-se que alguns aspectos ainda precisam ser melhor orquestrados e avaliados do ponto de vista de abrangência, organização e coordenação pertinentes aos programas de políticas públicas para qualificação e consequente (re)inserção dos trabalhadores no mercado formal. Trata-se, pelo que se verificou na doutrina pertinente, de que os segmentos mais vulneráveis do mercado de trabalho não apresentam uma elevada participação nos cursos oferecidos pelos segmentos que formam o terceiro setor, especificamente pelos componentes do denominado sistema “S”. Na verdade, falta priorizar aqueles trabalhadores com menor possibilidade de empregabilidade e não os que apresentam maior possibilidade, como fazem as políticas desenvolvidas nas escolas técnicas e nos componentes do sistema “S”.

Pelo que foi verificado em relação ao desenvolvimento das políticas públicas existe outro eixo fundamental a ser analisado e contemplado nessa matéria: o da intermediação de mão de obra. Nesse cenário, o Serviço Nacional de Emprego (Sine) passou a ter importante papel para a consolidação de um sistema público de emprego, devendo ser capaz de articular as várias políticas voltadas para os trabalhadores.

Segundo Antônio Carvalho Neto, Magda de Almeida Neves e André Mourthé de Oliveira:

O ideal seria a constituição de um sistema integrado de tal maneira que, ao receber o seguro-desemprego, o trabalhador fosse automaticamente inscrito no programa de intermediação de mão-de-obra e, caso não obtivesse sucesso no mercado de trabalho, seria encaminhado imediatamente ao programa de qualificação / requalificação profissional ou, então, a um programa de geração de

emprego e renda. Essa estratégia de formação e consolidação de um sistema público de emprego no âmbito do Sine, com o reforço dado pelas comissões de emprego (estaduais e municipais) e com a participação da sociedade organizada, poderia definir de forma mais clara as áreas e setores para os quais devem ser dirigidos os recursos do FAT. A fiscalização da boa aplicação dos recursos, requisito fundamental, seria certamente reforçada com a melhoria desse sistema baseado em parcerias e co-responsabilidades. (2002, p. 59).

Diante das verificações no decorrer deste item, percebe-se que de forma incipiente e subliminar as políticas públicas, ao que parece e ainda sem comprovação científica, não conseguem atender de forma satisfatória e a contento os trabalhadores excluídos do mercado de trabalho e que deveriam ter prioridade. De igual forma se verifica que ainda são embrionárias as políticas direcionadas aos jovens em busca do primeiro emprego; aos trabalhadores de 40 anos ou acima, excluídos pelo processo de reestruturação produtiva e que não conseguiram se requalificar; aos pouco qualificados de todas as idades; bem como à parcela da população pobre excluída dos programas de geração de emprego e renda.

2.4 O Terceiro Setor e os Serviços Sociais Autônomos - Sistema “S”

No Brasil, país com dimensões continentais, nem tudo pode ser realizado por intermédio de políticas públicas desenvolvidas pelo Governo Central, que desempenha suas funções e atribuições de forma direta, entendendo-se como seus componentes a União, os Estados Federados, o Distrito Federal e os Municípios.

Para tanto e como forma corroborativa, parte dessas funções e atribuições é delegada a entes que atuam de forma indireta, caso das Autarquias, Fundações Públicas, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista. Também de forma contributiva para a execução dessas tarefas públicas estão, nesse contexto, as chamadas entidades paraestatais ou, para alguns autores, as pertencentes ao denominado terceiro setor.

Nessa análise apresentam-se algumas definições e comparações acerca do denominado terceiro setor, uma numa visão legalista, advinda dos autores Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo (2012), e outra mais voltada à seara socialista, vindo a reboque dos escritos de Antonio Carlos C. Albuquerque (2006), Carlos Montaña (2005) e Aline Cristina Mendes (2008).

A definição de Terceiro Setor cunhada pelos doutrinadores Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo (2012, p. 142) estabelece que “é aquele composto por entidades privadas da sociedade civil, que prestam atividade de interesse social, por iniciativa privada, sem fins lucrativos.”

Segundo esses mesmos autores:

A partir da Reforma Administrativa, com a defesa de ideias liberais, dentre as quais avulta a de que o Estado deve ser o menor possível, restringindo sua atuação exclusivamente às áreas em que seja indispensável a presença direta do Poder Público, as entidades paraestatais, integrantes do terceiro setor, tem sido fortalecidas. (Ibidem, p. 142).

Em sua visão, o denominado Terceiro Setor ganha espaços devido à necessidade de o Estado descentralizar os serviços de interesse da coletividade, repassando-os para pessoas privadas não integrantes da Administração Pública, tais como os serviços sociais autônomos.

Já a partir das análises de Montañó *apud* Aline Cristina Mendes (2008), o terceiro setor envolve um número significativo de organizações e instituições – organizações não governamentais (ONGs), sem fins lucrativos (OSFL), instituições filantrópicas, empresas “cidadãs”, sujeitos individuais (voluntários ou não) e até mesmo o Estado, porquanto promove o terceiro setor na esfera financeira e legal. O termo foi construído a partir de um recorte social em que o Estado é considerado o “primeiro setor”, o mercado constitui o “segundo setor” e a sociedade civil, o “terceiro setor”. Poder-se-ia considerar esse recorte um pouco reducionista, posto que se alega que o político pertence à esfera estatal, o econômico, ao âmbito do mercado, e o social apenas à sociedade civil.

Numa afirmação extremista, pelo menos no ponto de vista deste autor, Albuquerque (2006) aduz que as organizações ligadas ao terceiro setor devem preparar-se e estar capacitadas para atender às necessidades e demandas futuras e crescentes que a sociedade lhes apresentará. Ainda segundo ele, as organizações sociais não devem querer substituir o Estado, mas sim, dar aos cidadãos, ao setor privado e ao Estado exemplos de como enfrentar os graves problemas sociais e econômicos dos países em desenvolvimento.

Parece até prudente essa visão, mas defende-se e entende-se que o denominado terceiro setor é parte contributiva para a implementação de parte das

atividades políticas e atribuições e deveres que o Estado tem obrigação de cumprir, nunca seu substituto por completo. Como destacado, entende-se que o terceiro setor e o Estado são instâncias complementares, com contribuições não individualizadas, como aparentemente defende Albuquerque (2006).

Antonio Carlos Carvalho Albuquerque (2006) ainda aponta que as organizações denominadas de terceiro setor deveriam representar uma solução idealizada para a natureza de um conflito particular que a sociedade enfrenta e que naturalmente existem variações possíveis de cada tema principal, principalmente porque essas organizações, em tese, podem cuidar de um ou vários problemas, como moradia, saúde mental, comunicação, alimentação, questão antinuclear, entre outros.

Segundo o autor, as organizações que compõem o “terceiro setor” têm características comuns (ALBUQUERQUE, 2006, p. 19):

- Os bens e serviços públicos resultam da atuação do Estado e de várias iniciativas particulares.
- Incentivam os interesses coletivos para uma iniciativa individual.
- Realçam o valor político e econômico das ações voluntárias.
- Enfatizam a complementação entre ações públicas e privadas.

Ainda de acordo com Albuquerque, e segundo estabelece o Manual sobre as Instituições sem fins lucrativos no Sistema de Contas Nacionais, as características e critérios para denominar entidades parte do “terceiro setor” são (ALBUQUERQUE, 2006, p. 19-20):

- Devem estar organizadas formalmente, com estabilidade e distinguindo sócios de não sócios.
- São privadas e separadas institucionalmente do governo.
- São autoadministradas ou capazes da própria administração das atividades.
- Não distribuem lucros a seus proprietários ou administradores.
- Têm alto grau de participação cidadã ou do voluntariado.

Acerca do financiamento do terceiro setor, salienta-se que essas organizações são constituídas como entidades sem finalidade econômica, a quem, entretanto, é permitida a atividade econômica, desde que haja circulação de bens e direitos de forma onerosa, não gerando ou distribuindo lucro. Segundo Szazi (apud

ALBUQUERQUE, 2006, p. 43), “é patrimônio destinado a servir, sem intuito de lucro, a uma causa de interesse público determinada, que adquire personificação jurídica por iniciativa de seu instituidor”.

Para se exemplificar melhor transcreve-se a tabela explicativa encontrada nos estudos de Antonio Carlos Albuquerque (2006, p. 49-50) que apontam as formas de apoio e financiamento das atividades categorizadas da seguinte maneira (Quadro 1):

Quadro 1 – Formas de apoio e financiamento das atividades das organizações do terceiro setor

ESPÉCIE	PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS
Auxílios	Derivam da Lei do Orçamento e se destinam a entidades de direito público ou privado sem finalidade lucrativa.
Contribuições	São concedidas em virtude de lei especial e se destinam a atender aos ônus ou encargos assumidos pela União.
Subvenções	Destinam-se a cobrir despesas de custeio de entidades públicas ou privadas e podem ser: A) Econômicas: concedidas a empresas públicas ou privadas de caráter industrial, comercial, agrícola ou pastoril, mediante autorização expressa em lei especial. B) Sociais: concedidas, independentemente de legislação especial, a instituições públicas ou privadas de caráter assistencial ou cultural sem finalidade lucrativa que visem à prestação de serviços essenciais de assistência social, médica e educacional. O valor da subvenção, sempre que possível, é calculado com base em unidade de serviço efetivamente prestado ou posto à disposição dos interessados.
Convênios, Acordos ou Ajustes	Meios jurídicos para execução de serviços de interesse recíproco dos órgãos e entidades da administração federal e de outras entidades públicas ou particulares, sempre em regime de cooperação. Portanto, há aporte de recursos de ambas as partes – não é exigido apenas recurso financeiro. O convênio autoriza a aquisição de equipamentos e materiais permanentes, mas sua destinação deve estar predeterminada.
Contratos	Pressupõem, de um lado, o interesse do Poder Público na

	<p>aquisição de bem ou serviço e, de outro, o recebimento de uma importância em dinheiro. Devem respeitar as regras das licitações. No caso das organizações do terceiro setor, alguns entendem que é possível adotar uma das modalidades da licitação, a de convite, para evitar restrições aos destinos dos recursos na entidade contratada.</p>
<p>Termo de Parceria</p>	<p>Criado para atender às entidades que desenvolvem projetos conjuntos com o Estado e sofriam com a burocracia e as restrições dos convênios no tocante a sua duração limitada, impossibilidade de contratação de mão de obra adicional e relatórios formalistas. Essa nova modalidade traz inovações: pode ter período superior ao exercício fiscal, estipula metas e resultados a serem atingidos, fixa critérios de avaliação, estabelece obrigatoriedade de auditoria independente para valores superiores a R\$ 600 mil e elaboração de cronograma físico-financeiro, entre outras.</p>
<p>Contratos de Gestão</p>	<p>Embora chamados de contratos, aproximam-se dos convênios, já que preveem a destinação de recursos para entidades sem fins lucrativos controladas pelo Estado sem que haja processo licitatório, além de pressupor cooperação mútua e interesse recíproco. Como as organizações sociais são originárias da transformação de fundações públicas, esta modalidade criada em 1998 é um meio de flexibilizar o fluxo de recursos dentro do Estado, não sendo acessível às organizações do terceiro setor.</p>

Fonte: Albuquerque (2006, p. 49-50).

Portanto, essas são as formas principais de financiamento do terceiro setor mais encontradas na literatura específica.

A partir dessas informações iniciais acerca do terceiro setor passa-se a especificar melhor o objeto desta dissertação, o denominado Sistema “S”, especificamente em referência ao Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), notadamente o sediado em Campina Grande, estado da Paraíba.

Também como forma de imprimir clareza às análises, salienta-se que os serviços sociais autônomos, integrantes do denominado Sistema “S”, são pessoas

jurídicas de direito privado, geralmente criadas por entidades privadas representativas de categorias econômicas - Confederação Nacional da Indústria (CNI), Confederação Nacional do Comércio (CNC), Confederação Nacional do Transporte (CNT), dentre tantas outras. Estas, embora não sejam instituídas pelo Poder Público, tampouco integrantes da Administração Pública, só podem ser criadas por intermédio de lei, pois também lidam com recursos públicos.

A aquisição de sua personalidade jurídica ocorre quando a entidade privada instituidora inscreve os respectivos atos constitutivos no registro civil de pessoas jurídicas, sendo também instituídas sob formas jurídicas comuns, próprias das entidades privadas sem fins lucrativos, tais como associações civis ou fundações, como asseveram Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo (2012).

Os Serviços Sociais Autônomos, como no caso do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), foco deste estudo, tem por objeto uma atividade social, não lucrativa, usualmente direcionada ao aprendizado profissionalizante, à prestação de serviços assistenciais ou de utilidade pública, tendo como beneficiários grupos sociais ou profissionais.

Mister enfatizar que esses serviços são mantidos por recursos oriundos de contribuições sociais de natureza tributária, recolhidas compulsoriamente pelos contribuintes definidos em lei, bem como mediante dotações orçamentárias do Poder Público, razão pela qual estão sujeitos ao controle do Tribunal de Contas da União (TCU).

No capítulo seguinte far-se-á uma análise dos dados obtidos junto ao Sistema de Acompanhamento de Egressos (Sapes), elaborado pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) de Campina Grande/PB, oportunidade em que será feita uma digressão em torno da origem dessa instituição, de suas metas e objetivos, assim como e principalmente a respeito dos resultados de suas políticas de treinamento e qualificação profissional.

3 QUALIFICAÇÃO, TREINAMENTO E (RE)INSERÇÃO DO TRABALHADOR EM CAMPINA GRANDE: UMA ANÁLISE DO SISTEMA DE ACOMPANHAMENTO DE EGRESSOS (SAPE) DESENVOLVIDO PELO SENAI LOCAL DURANTE OS ANOS DE 2009 A 2011

Neste capítulo realiza-se uma análise de dados obtidos junto ao Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) de Campina Grande, especificamente a

partir dos números conseguidos junto ao Sistema de Acompanhamento de Egressos (Sapes), no período compreendido entre os anos de 2009 a 2011, cuja avaliação dará subsídios para se verificar se os cursos ofertados por aquela instituição pertencente ao Terceiro Setor de alguma forma contribuem para a qualificação, treinamento e (re)inserção do trabalhador no mercado local de trabalho formal.

Também se analisam por amostragem as entrevistas elaboradas junto a alunos e empresas participantes e/ou integrantes do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) da cidade de Campina Grande, objetivando obter suas visões e impressões acerca dos cursos ofertados pelo referido instituto, principalmente com o intuito de verificar se os dados analisados por meio do controle estabelecido pelo Sapes têm efetivamente realçado e/ou mostrado a realidade vivida pelos atores desse processo de treinamento e qualificação propostos neste trabalho.

Salienta-se que os métodos utilizados foram, no primeiro caso, análise de documentos fornecidos pelo Senai/Sapes-CG, enquanto no segundo momento utilizou-se de entrevistas elaboradas *in loco* com a participação, por amostragem, de atores envolvidos nas atividades objeto deste presente estudo.

Antes de se adentrar no estudo proposto e para focar o ambiente em que se concretiza faz-se uma breve análise histórica do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) como forma de estabelecer historicamente seus interesses, propósitos e fundamentos em relação ao trabalho no local de pesquisa.

3.1 Um pouco de história sobre a criação do Senai no Brasil e na Paraíba

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), em nível nacional, foi criado pelo Decreto-Lei nº 4.048, em 22 de janeiro de 1942, na gestão do então Presidente Getúlio Vargas. Seu principal objetivo era atender a uma necessidade premente não suprida pelos meios educacionais de todo o País, não especificamente na cidade de Campina Grande: a formação de profissionais qualificados para a incipiente indústria de base.

Durante grande parte das discussões em torno da criação desse instituto e até mesmo desde o início de sua implantação tornou-se claro e imperativo o destaque, feito pelos diversos atores envolvidos nesse processo, de que sem educação profissional não haveria desenvolvimento industrial para o País.

Euvaldo Lodi, na época presidente da Confederação Nacional da Indústria (CNI) e Roberto Simonsen, à frente da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp), inspiraram-se na experiência bem-sucedida do Centro Ferroviário de Ensino e Seleção Profissional e idealizaram uma solução análoga para o parque industrial brasileiro. Dessa maneira, o empresariado assumiu não apenas os encargos, como queria o Governo, mas também a responsabilidade pela organização e direção de um organismo próprio, subordinado à Confederação Nacional das Indústrias (CNI) e às Federações das Indústrias nos estados.

Ao fim da década de 1950, quando o Presidente Juscelino Kubitschek acelerou o processo de industrialização no Brasil, o Senai estava presente em praticamente todo o território nacional e começava a buscar, também no exterior, a formação diferenciada para seus técnicos. Logo, tornou-se referência de inovação e qualidade na área de formação profissional, servindo de modelo para a criação de instituições similares em países vizinhos, destacadamente na Venezuela, Chile, Argentina e Peru.

Segundo consta no sítio eletrônico oficial do Senai, a partir dos anos 1960 aquele instituto investiu em cursos sistemáticos de formação, intensificou o treinamento dentro das empresas e buscou parcerias com o Ministério da Educação e Cultura (MEC) e o Ministério do Trabalho (MT), e com o Banco Nacional da Habitação (BNH). Na crise econômica da década de 1980, o Senai percebeu o substancial movimento de transformação da economia e decidiu investir em tecnologia e no desenvolvimento de seu corpo técnico.

Ainda consta no sítio que o instituto, no período referido supra, expandiu a assistência às empresas, investiu em tecnologia de ponta, instalou centros de ensino para pesquisa e desenvolvimento tecnológico. Com o apoio técnico e financeiro de instituições da Alemanha, Canadá, Japão, França, Itália e Estados Unidos, o Senai chegou ao início dos anos 1990 pronto para assessorar a indústria brasileira no campo da tecnologia de processos, de produtos e de gestão.

Em relação à Paraíba, o Departamento Regional do Senai foi criado no dia 28 de dezembro de 1952, sendo inusitadamente estabelecido com sede em Campina Grande, uma das poucas sedes estabelecidas num interior de Estado. No entanto, apenas a partir de 1953 o Departamento Regional passou a ter existência própria, tendo como primeiro Diretor o professor Amaro Salvatore Simoni.

No começo da década de 50, especificamente quanto ao processo de formação profissional, a principal dificuldade apontada como razão do desemprego no País era a falta de formação e qualificação profissional dos trabalhadores do setor industrial. Foi nessa época que a Escola de Aprendizagem do Senai iniciou suas atividades, tendo adotado o regime de internato por oito anos - de 1953 até 1961 - para atender aos aprendizes do setor industrial de João Pessoa e cidades do interior.

Os aprendizes de Campina Grande e cidades circunvizinhas eram atendidos pelo internato. Inicialmente, a escola do Senai oferecia cursos para menores, abrangendo as áreas de Mobiliário, Mecânica e Manutenção de Veículos Automotores. Somente a partir de 1987 a escola passou a denominar-se "Centro de Formação Profissional Prof. Stênio Lopes", deixando de ser internato.

Anos mais tarde, o Senai inaugurava o Centro de Formação Profissional de João Pessoa para atender aos aprendizes empregados pelas empresas beneficiadas pela lei de incentivos especiais às Empresas para a Formação Profissional.

Atualmente o Senai atua em todo o estado da Paraíba por meio de suas unidades operacionais fixas e móveis, realizando diversos cursos e treinamentos de educação e qualificação profissional.

3.2 Análises dos índices decorrentes do Sistema de Acompanhamento de Egressos (Sapes) do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) Campina Grande – Paraíba, especificamente quanto à qualificação profissional

O Sistema de Acompanhamento de Egressos (Sapes) tem por objetivo monitorar indicadores de desempenho dos egressos do Senai no mercado de trabalho, proporcionando dados e informações que subsidiem a adequação dos programas de Educação Profissional às expectativas das empresas e dos alunos, permitindo, assim, a melhoria contínua dos cursos da Instituição.

A implantação do Sapes aconteceu no Departamento Regional da Paraíba a partir do ano de 2004, iniciando naquela ocasião com o acompanhamento dos egressos dos cursos da Aprendizagem Industrial e Habilitação Técnica, que não serão objeto desta análise devido ao recorte temporal escolhido neste trabalho contemplar apenas os anos de 2009 a 2011.

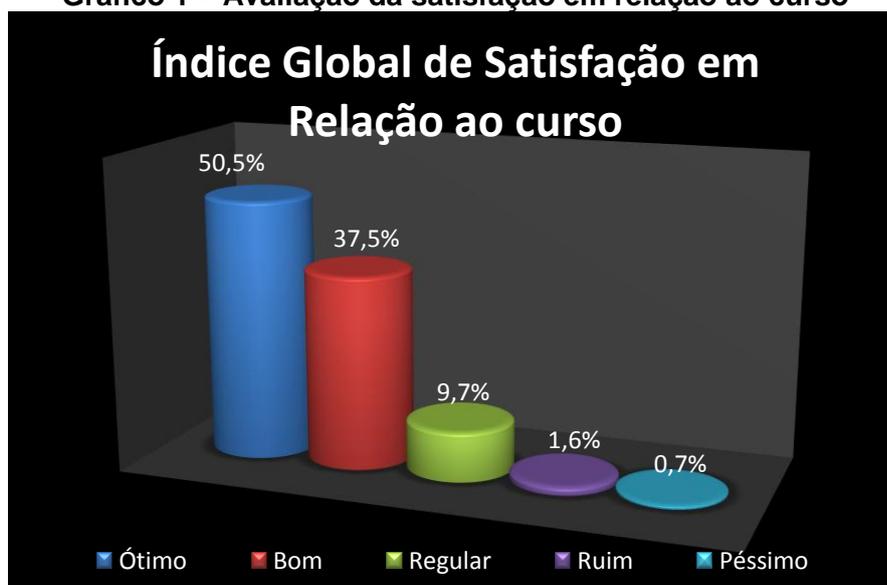
Anualmente a Unidade de Pesquisas, Estudos e Avaliação (Unipea) da referida Instituição condensa os principais dados pesquisados num único documento com o objetivo de fornecer uma visão geral da percepção dos alunos concluintes, dos egressos dos cursos e das empresas que têm egressos do Senai no seu quadro de colaboradores.

Esse programa de acompanhamento tem por objetivo geral definir e monitorar indicadores de desempenho dos egressos no mercado de trabalho (Foco na Educação Profissional). Já quanto aos objetivos específicos, se propõe a: 1) criar subsídios para melhoria contínua dos serviços ofertados pelo Senai; 2) conhecer melhor o perfil dos alunos; 3) garantir a adequação dos programas de educação profissional às expectativas profissionais e sociais dos egressos e empresas.

Para iniciar as análises, importante estabelecer que serão verificados dados estatísticos relativos aos níveis de qualificação profissional dos alunos que fizeram cursos no Senai nos anos a que se propõe este estudo, 2009 a 2011. Também são analisados, nesse primeiro momento, dados referentes aos alunos que estão apenas estudando – Qualificação Profissional 1ª Fase -, ou seja, num nível misto entre teórico e prático, sendo este último apenas com o conhecimento utilitário ainda incipiente e aplicado apenas dentro da própria instituição, em seus laboratórios, sem momentaneamente poderem contar com a possibilidade de exercitar/colocar em prática o que fora aprendido nas salas de aulas.

Esses dados, como será visto na continuidade, servem para dimensionar a satisfação dos alunos com o que vêm aprendendo nos cursos ofertados pelo Senai. Passe-se a verificar por meio de gráficos o que descrevem os alunos:

No Gráfico 1, na sequência, se verifica o índice global de satisfação dos alunos em relação aos cursos oferecidos. Nessa amostragem foram ouvidos 2.803 alunos, na modalidade Qualificação Profissional - 1ª Fase, obtendo-se os seguintes resultados:

Gráfico 1 – Avaliação da satisfação em relação ao curso

Fonte: Senai Campina Grande

Para obtenção desses números foi estabelecida a metodologia em que o índice global de satisfação em relação ao curso é apurado somando-se o total dos conceitos (ótimo, bom, regular, ruim, péssimo) e dividindo-se pelo total de respostas de todos os itens abordados no questionário.

Pelo que se pode verificar dos dados acima, nota-se que aproximadamente 90% dos alunos entrevistados estão satisfeitos com o curso em que estão matriculados e inseridos, comprovando a percepção de que realmente a instituição seleciona bem seus discentes, pois antes de serem escolhidos pela instituição é realizada uma espécie de avaliação vocacional no intuito de saber se o aluno que será integrante do curso tem o perfil e/ou as habilidades para desempenhar as funções que serão próprias dos técnicos formados pelos cursos ofertados ao público pelo Senai. Dito de outro modo, busca-se elementos indetificadores de alunos com perfil específico para o exercício posterior das habilidades que o curso tenciona desenvolver, conseqüentemente, o índice de satisfação certamente será bem destacado porque se faz o que se gosta e para o qual se tem vocação.

Nesse mesmo diapasão e com o mesmo grupo de amostragem – alunos que estão na Qualificação Profissional - 1ª Fase, foram aplicadas questões para se verificar índices de satisfação acerca dos conteúdos ministrados pela instituição. Para essa avaliação se buscou conhecer a percepção dos alunos em relação aos

assuntos abordados em relação ao seu curso, assim quanto a quantidade de aulas práticas e teóricas.

Tabela 1 - Avaliação dos itens inerentes ao conteúdo desenvolvido

Avaliação dos Itens Conteúdo														
Descrição	Ótimo		Bom		Regular		Ruim		Péssimo		Não Respondeu		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Assuntos abordados, em relação ao	1479	52,8%	1067	38,1%	149	5,3%	10	0,4%	6	0,2%	92	3,3%	2.803	100,0%
Quantidade das aulas práticas	1315	46,9%	1078	38,5%	267	9,5%	31	1,1%	8	0,3%	104	3,7%	2.803	100,0%
Quantidade das aulas teóricas	1350	48,2%	1115	39,8%	209	7,5%	12	0,4%	5	0,2%	112	4,0%	2.803	100,0%
Total	4.144	49,3%	3.260	38,8%	625	7,4%	53	0,6%	19	0,2%	308	3,7%	8.409	

Fonte: Senai Campina Grande

Pelas respostas obtidas e mostradas na tabela supra, verifica-se que também são bastante elevados os índices de aprovação em relação aos conteúdos desenvolvidos no decorrer dos cursos profissionalizantes.

Essa percepção é verificada por meio dos números apresentados, que reforçam a ideia da instituição de que os programas são ministrados e desenvolvidos com a finalidade de formação de um profissional técnico capaz de atender às demandas do mercado de trabalho. Em outras palavras, de acordo com os dados revelados na tabela em comento, a “clientela de alunos” que formam a instituição não se queixa dos conteúdos ministrados, percepção essa verificada por meio do patamar de aprovação que se aproxima dos 90%, dados bem parecidos com os obtidos quanto ao grau de satisfação referente ao curso mostrados no Gráfico 1.

Apresentam-se, abaixo e em sequência, algumas tabelas inerentes a diversos pontos, dentre os quais: Avaliação da Organização/Infraestrutura (Tabela 2), Avaliação Docente (Tabela 3), Avaliação de Recursos Didáticos (Tabela 4) e, por fim, Avaliação de Máquinas e Equipamentos (Tabela 5).

Os dados revelados nos quadros a seguir reforçam a percepção aduzida anteriormente de que os alunos da Qualificação Profissional - 1ª Fase aprovam praticamente em todos os critérios avaliados os cursos ofertados pelo Senai, eis que em sua quase totalidade os dados aproximam-se de aprovação em 90%.

Tabela 2 - Avaliação dos itens Organização/Infraestrutura

Avaliação dos Itens Organização / Infra-Estrutura														
Descrição	Ótimo		Bom		Regular		Ruim		Péssimo		Não Respondeu		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Local de realização do curso	1399	49,9%	995	35,5%	290	10,3%	54	1,9%	25	0,9%	40	1,4%	2.803	100,0%
Duração do curso	908	32,4%	1274	45,5%	460	16,4%	54	1,9%	15	0,5%	92	3,3%	2.803	100,0%
Organização das salas de aula / oficina	1436	51,2%	1012	36,1%	201	7,2%	38	1,4%	13	0,5%	103	3,7%	2.803	100,0%
Iluminação das salas de aula / oficina	1563	55,8%	900	32,1%	189	6,7%	26	0,9%	6	0,2%	119	4,2%	2.803	100,0%
Total	5.306	47,3%	4.181	37,3%	1.140	10,2%	172	1,5%	59	0,5%	354	3,2%	11.212	

Fonte: Senai Campina Grande

Tabela 3 - Avaliação dos Itens relativos aos Docentes

3 Avaliação dos Itens Docentes														
Descrição	Ótimo		Bom		Regular		Ruim		Péssimo		Não		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Conhecimento do assunto tratado	2017	72,0%	685	24,4%	53	1,9%	5	0,2%	3	0,1%	40	1,4%	2.803	100,0%
Facilidade para explicar o assunto	1961	70,0%	684	24,4%	82	2,9%	4	0,1%	2	0,1%	70	2,5%	2.803	100,0%
Orientação e esclarecimento de	1983	70,7%	635	22,7%	93	3,3%	7	0,2%	7	0,2%	78	2,8%	2.803	100,0%
Respeito aos horários	1952	69,6%	677	24,2%	80	2,9%	9	0,3%		0,0%	85	3,0%	2.803	100,0%
Total	7.913	70,6%	2.681	23,9%	308	2,8%	25	0,2%	12	0,1%	273	2,4%	11.212	

Fonte: Senai Campina Grande

Tabela 4 - Avaliação dos itens inerentes aos Recursos Didáticos

Avaliação dos Itens dos Recursos Didáticos														
Descrição	Ótimo		Bom		Regular		Ruim		Péssimo		Não Respondeu		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Quantidade de material de instrução	1235	44,1%	1110	39,6%	301	10,7%	53	1,9%	30	1,1%	74	2,6%	2.803	100,0%
Impressão e clareza do material de instrução	1058	37,7%	1109	39,6%	384	13,7%	103	3,7%	24	0,9%	125	4,5%	2.803	100,0%
Atualização do material didático	1095	39,1%	1144	40,8%	332	11,8%	55	2,0%	32	1,1%	145	5,2%	2.803	100,0%
Total	3.388	40,3%	3.363	40,0%	1.017	12,1%	211	2,5%	86	1,0%	344	4,1%	8.409	

Fonte: Senai Campina Grande

Tabela 5 - Avaliação dos itens Máquinas e Equipamentos

6. Avaliação dos Itens de Máquinas e Equipamentos														
Descrição	Ótimo		Bom		Regular		Ruim		Péssimo		Não Respondeu		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Atualização de máquinas e equipamentos	1140	40,7%	1084	38,7%	292	10,4%	56	2,0%	23	0,8%	208	7,4%	2.803	100,0%
Quantidade de máquinas e equipamentos	946	33,7%	1107	39,5%	414	14,8%	75	2,7%	30	1,1%	231	8,2%	2.803	100,0%
Condições de uso de máquinas e equipamentos	1009	36,0%	1056	37,7%	384	13,7%	79	2,8%	31	1,1%	244	8,7%	2.803	100,0%
Total	3.095	36,8%	3.247	38,6%	1.090	13,0%	210	2,5%	84	1,0%	683	8,1%	8.409	

Fonte: Senai Campina Grande

Neste trabalho e diante da perspectiva de se trazer um norte mais objetivo ao que aqui se propõe, considera-se que os índices de aprovação serão apurados a partir da soma dos itens estabelecidos nas tabelas como ótimo, bom e regular, pois denota uma satisfação e acatamento pelas atividades desenvolvidas pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai).

Assim sendo e diante do que se verificou nos números contidos nas tabelas expostas anteriormente, assim quanto se levando em consideração a forma de se proceder às análises referidas no parágrafo supra, praticamente todos os itens objeto de avaliação foram aprovados pelos estudantes do Senai – Qualificação Profissional 1ª Fase, com variações entre mais de 80% a índices próximos a 95%. Ou seja, no que pertine à Avaliação da Organização/Infraestrutura (Tabela 2), Avaliação Docente (Tabela 3), Avaliação de Recursos Didáticos (Tabela 4) e, por fim, Avaliação de Máquinas e Equipamentos (Tabela 5), houve altos índices de aprovação dos que participaram da pesquisa, conseqüentemente, uma grande satisfação no que lhes foi proporcionado em relação ao cenário profissionalizante.

Torna-se importante esclarecer que os dados foram obtidos de futuros profissionais que estão sendo formados em nível técnico, aqueles que se qualificam para enfrentar o mercado de trabalho, como se verifica no decorrer deste estudo dissertativo.

As análises realizadas na continuidade são dos dados estatísticos inerentes aos egressos, assim considerados os ex-alunos e agora profissionais que exercem seu labor como forma de garantir sua sobrevivência, bem como a de sua família, caso a tenham, geralmente a partir do respectivo curso que realizou no Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), independentemente de se na ocasião

da pesquisa estavam trabalhando em alguma empresa, indústria ou ainda de forma individual e autônoma.

Faz-se necessário esclarecer que nesse segundo momento dos estudos e análises foram coletados dados interessantes, ao mesmo tempo intrigantes e até certo ponto preocupantes, especificamente em alguns casos peculiares e que se passa a expor pormenorizadamente a seguir.

Num dos itens pesquisados e contidos nas referências do Sistema de Acompanhamento de Egressos (Sapes) se indagou sobre a atual ocupação do estudante/profissional que está participando de algum curso no Senai. Vejam-se os dados encontrados na tabela e o respectivo gráfico:

Tabela 6 - Ocupação durante o período da pesquisa

Se você está trabalhando/estagiando atualmente, em qual das situações abaixo você se encontra?	quantidade de citações	%
1. Na mesma ocupação aprendida no curso do SENAI	155	17,8%
2. Em ocupação relacionada com a aprendida no curso do SENAI	169	19,5%
3. Em ocupação não relacionada com a aprendida no curso do SENAI	362	41,7%
4. Cotista sem atuação na empresa	0	0,0%
5. Cotista atuando na empresa	0	0,0%
6. Não responderam	183	21,0%
TOTAL	869	100%

Fonte: Senai Campina Grande

Embora verificado nos dados analisados no primeiro momento que existe uma enorme satisfação manifesta por parte dos alunos e futuros trabalhadores que participaram da pesquisa, conseqüentemente, uma aprovação maciça aos cursos ministrados pelo Senai, vê-se claramente que em relação aos egressos aproximadamente 60%, portanto, mais da metade dos entrevistados não trabalha ou exerce ocupação laboral relacionada com o curso realizado na referida instituição.

Essa constatação leva a algumas reflexões: será que os cursos em si estão sendo direcionados para atender efetivamente às demandas locais? Os cursos realizados estariam servindo para a qualificação profissional desejada pelo mercado de trabalho local ou apenas para graduar os alunos e trabalhadores participantes? Será que não se deveria pensar em formatar outros cursos que fossem mais formadores de mão de obra necessária nas cercanias de Campina Grande? Essas e

outras questões e indagações serão analisadas e refletidas por ocasião das considerações finais.

Importante esclarecer que nessa etapa foram entrevistados 843 (oitocentos e quarenta e três) trabalhadores-alunos que fizeram cursos no Senai durante o período de análise desta pesquisa e que responderam indagações inerentes à possibilidade de ainda estarem estudando; de estarem estagiando/trabalhando; de o possível trabalho ter referência com a ocupação aprendida na formação/qualificação desenvolvida junto aos cursos ofertados pela instituição; e, por fim, de em seu trabalho aplicarem os conhecimentos que aprenderam nos cursos realizados no Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai). Vejam-se os números atinentes à pesquisa (Tabelas 7, 8, 9 e 10):

Tabela 7 - Sobre permanência nos estudos

Atualmente você está estudando?	quantidade de citações	%
1. Não	522	61,9%
2. Sim	315	37,4%
3. Não responderam	6	0,7%
TOTAL	843	100%

Fonte: Senai Campina Grande

Tabela 8 - Sobre trabalho e/ou estágio no período da pesquisa

Atualmente você está trabalhando/estagiando?	quantidade de citações	%
1. Não	556	66,0%
2. Sim	268	31,8%
3. Não responderam	19	2,2%
TOTAL	843	100%

Fonte: Senai Campina Grande

Tabela 9 – Sobre trabalho e relação com cursos realizados no Senai

Se você está trabalhando, em qual das situações abaixo você se encontra agora?	qt. de citações	%
1. Em ocupação aprendida no curso que fez no SENAI	82	30,6%
2. Em ocupação relacionada à aprendida no curso que fez no SENAI	37	13,8%
3. Em ocupação não relacionada ao curso que fez no SENAI	135	50,4%
4. Não responderam	14	5,2%
TOTAL	268	100%

Fonte: Senai Campina Grande

Tabela 10 - Sobre aplicação dos ensinamentos adquiridos nos cursos realizados no Senai

No seu dia-a-dia de trabalho você aplica os conhecimentos que aprendeu no Curso realizado no SENAI?	qt. de citações	%
1. Sim, muito	113	42,0%
2. Sim, pouco	102	38,0%
3. Não aplica	53	20,0%
4. Não responderam	0	0,0%
TOTAL	268	100%

Fonte: Senai Campina Grande

Pelo que se verifica com base nos dados contidos nas tabelas apresentadas, se podem verificar algumas situações. Primeira: na Tabela 7 observa-se que mais de 60% dos alunos não estão mais estudando depois da conclusão do curso realizado no Senai, ou seja, deram como finalizados seus estudos, pelo menos temporariamente, se acomodando, satisfazendo ou conformando com os ensinamentos absorvidos durante a realização do curso a que se submeteram naquela instituição de ensino.

Esse fato não revela algo de muita significância em relação ao objeto deste estudo e pesquisa, afinal, a opção de parar ou continuar a estudar pode variar com base em questões sociais, pessoais, financeiras etc., sem que necessariamente tenha a ver com o aprendizado oportunizado.

Em relação à Tabela 8, observa-se que 66% dos alunos/trabalhadores que fizeram algum curso no Senai estão sem trabalhar ou estagiar numa atividade laborativa inerente ao curso que realizaram.

Consoante asseverado anteriormente, esse dado merece uma atenção e análise mais aprofundada e pormenorizada, eis que não há como não ficar em alerta com a constatação desses números aparentemente de desempenho a quem do esperado. Afinal, se estão sendo investidos recursos públicos por meio de políticas públicas de subvenções generosas a essa instituição participante do Terceiro Setor, notadamente para que consiga ofertar cursos de boa e satisfatória qualidade, alcançando, em decorrência disso uma notável qualificação, também com a suposta capacidade de realizar e habilitar o trabalhador por intermédio de novos e modernos tipos de treinamento, conseqüentemente desencadeando sua possível reinserção no mercado de trabalho, então, como se pode ficar satisfeito com esse patamar de aproveitamento e absorção menor que 40% no mercado de trabalho?

Ou seja, os investimentos realizados por intermédio de políticas públicas de subvenção para o Senai devem ser reanalisados e revistos, pois não se pode aceitar e automaticamente concordar com um índice de aproveitamento no mercado de trabalho tão pequeno de seus trabalhadores formados e treinados em seus quadros institucionais, principalmente porque a cada dia se verifica a falta de mão de obra qualificada, um dos gargalos da economia nacional e que deveria ser vista de uma forma mais enfática quando se percebe que é uma das atividades a que se propõe o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), como bem se sabe.

Portanto, algo precisa ser revisto e repensado rapidamente pelos membros da diretoria, pelos coordenadores, monitores, professores e demais membros do corpo de planejamento dos cursos hodiernamente oferecidos e realizados pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, pois, repita-se à exaustão, se pressupõe que deve ser a intenção primordial das instituições beneficiárias de subvenções públicas desenvolver atividades e cursos que possam minimizar a desqualificação e o despreparo dos trabalhadores, assim quanto a escassez de mão de obra sem treinamento e tecnicamente despreparada para enfrentar os desafios tecnológicos da atualidade, algo que aparentemente não está se conseguindo nesses cursos realizados pela instituição em comento.

Quanto à análise da Tabela 9, verifica-se que, assim quanto os dados contidos na Tabela 8, os números são preocupantes, eis que apenas um pouco mais da metade dos alunos que está laborando (algo em torno de 31% dos entrevistados) o está em atividades que aprenderam a realizar nos cursos que fizeram no Senai. Ou seja, em números reais esse patamar chega a ser de aproximadamente 15% dos alunos/trabalhadores que estão no mercado de trabalho a partir dos cursos que realizaram naquela instituição, algo que causa perplexidade, afinal, é um resultado bastante inexpressivo para quem recebe vultosas quantias em subvenções públicas destinadas unicamente a esse fim.

Passando-se agora à análise da Tabela 10, se observa que pelo menos os ensinamentos aprendidos nos cursos a que se submeteram ministrados pelo Senai têm valia e serventia. Essa constatação é perceptível quando se verifica que aproximadamente 80% dos alunos se utilizam daqueles ensinamentos em suas respectivas atividades laborativas, o que leva a perceber a boa formação, o alto grau de qualidade e o respectivo aproveitamento por parte dos alunos com os

ensinamentos teóricos e práticos adquiridos durante a sua formação nos cursos por eles realizados na aludida instituição, algo importante a se perceber e levar em consideração. Em outras palavras, quanto à qualificação profissional, vê-se que os ensinamentos repassados pelos cursos ofertados e realizados pelo Senai são de qualidade elevada, afinal, cerca de 80% do que se aprende é levado para a prática no dia a dia do trabalho.

Na Tabela 11, na continuidade, verifica-se que diante da boa formação dos docentes e da qualidade dos ensinamentos obtidos nos cursos ofertados pela instituição qualificadora, mais de 80% dos alunos/trabalhadores que fez seus cursos no Senai pretende fazer mais algum outro por ele ofertado, algo que denota o que se pode verificar em relação à Tabela 10 analisada anteriormente. Ou seja, nos cursos ofertados e realizados pelo Senai se pode observar que há uma preparação adequada e de satisfatória qualidade para o enfrentamento por parte do profissional do mercado de trabalho, sendo essa desenvoltura dos cursos capaz de propiciar ao aluno/trabalhador o interesse em fazer mais outro curso, algo que torna satisfatória a aprendizagem repassada e, conseqüentemente, adquirida pelos alunos/trabalhadores envolvidos no processo de ensino/aprendizagem que se analisa no presente trabalho dissertativo. Vejam-se os números que foram referidos acima e que asseveram as observações já aludidas:

Tabela 11 - Sobre a possibilidade de fazer outro curso no Senai

Você pretende fazer outro curso no SENAI nos próximos dois anos?	quantidade de citações	%
1. Sim	700	83,0%
2. Não	102	12,1%
3. Já estou fazendo outro curso no SENAI	22	2,6%
4. Não responderam	19	<u>2,3%</u>
TOTAL	843	100%

Fonte: Senai Campina Grande

Passe-se adiante ao terceiro momento dos estudos e análises desta dissertação. A partir de agora se analisa como o Sistema de Acompanhamento de Egressos do Senai avaliou e mediu o desempenho de ex-alunos que, na oportunidade da coleta de dados, já eram profissionais, dentro de algumas empresas com as quais tem convênio ou algum vínculo contratual para absorver parte da mão de obra formada, qualificada e treinada nos cursos ofertados pela

instituição. A pesquisa foi realizada com 70 supervisores e/ou chefes dos egressos oriundos dos cursos de Qualificação Profissional.

Saliente-se que nesse momento da pesquisa se verifica e avalia o desempenho do ex-aluno do Senai levando-se em consideração o seu comportamento e o que demonstrou ser capaz de fazer, especificamente em relação às expectativas da empresa.

Na Tabela 12 se observam dados inerentes a competências básicas, assim consideradas a aprendizagem e a capacidade de desenvolver os fundamentos técnicos e científicos, de caráter geral, essenciais para o desempenho das competências específicas e de gestão relativas à qualificação profissional. Vejam-se os números:

Tabela 12 - Dados inerentes a competências básicas

Competência	Ótimo	Bom	Regular	Ruim	Péssimo	Não responderam
Comunicação escrita	20,00%	48,57%	20,00%	-	-	11,43%
Comunicação oral	28,57%	47,14%	20,00%	-	-	4,29%
Conhecimentos dos fundamentos técnicos e científicos de sua área	31,43%	44,29%	17,14%	1,43%	-	5,71%
Interpretação de esquemas e diagramas	11,43%	35,71%	22,86%	1,43%	-	28,57%
Interpretação de textos	17,14%	34,29%	17,14%	1,43%	-	30,00%
Raciocínio lógico-matemático	22,85%	31,43%	24,29%	1,43%	-	20,00%

Fonte: Senai Campina Grande

Pelo que se pode inferir dos dados acima, verifica-se que as chamadas competências básicas adquiridas e desenvolvidas durante os cursos realizados pelo Senai foram satisfatórias, eis que praticamente todos os itens contidos na pesquisa tiveram avaliação positiva variável e que se aproximou dos 80%, número de referência bastante significativo e expressivo.

De forma a detalhar esses números, veja-se que em relação à comunicação escrita os índices obtidos na pesquisa mostram que permearam os quase 90% de aprovação, dados muito positivos. Quanto à comunicação oral e aos conhecimentos dos fundamentos técnicos e científicos de sua respectiva área, esses sim, tiveram aproximadamente 95% de satisfação e aprovação. Esses números são bem

significativos e reforçam a percepção de que os cursos ofertados à sociedade pelo Senai são bem desenvolvidos e asseguram aos alunos/trabalhadores um desempenho significativo e garantidor de boa formação, consoante os dados contidos na tabela em análise.

Para destoar um pouco dos números muito positivos verificados nos dados mencionados acima, ainda que por suas proporções relativamente pequenas não comprometam ou desqualifiquem em nada os cursos ofertados pelo Senai, vê-se que alguns itens da pesquisa expressam certa dificuldade dos ex-alunos, agora profissionais, notadamente em relação à interpretação de esquemas e diagramas, à interpretação de textos e ao raciocínio lógico-matemático. Esses temas abordados tiveram aprovação de aproximadamente 70% a 80%, números, repita-se, ainda consideráveis, mas que demonstram uma certa fragilidade dos cursistas em interpretar dados e em raciocinar de forma lógica a matemática.

Na continuidade, na Tabela 13 se observam dados inerentes a competências específicas, avaliadas com base no conjunto de capacidades que permitem operar eficientemente os objetos e variáveis que interferem diretamente na criação do produto. Implicam o domínio dos conteúdos do âmbito e a posse de conhecimentos e habilidades necessários em sua atividade. Vejam-se os dados:

Tabela 13 - Dados pertinentes a competências específicas

Competência	Ótimo	Bom	Regular	Ruim	Péssimo	Não responderam
Aplicação de métodos e técnicas adequados ao trabalho	31,43%	52,86%	7,14%	1,43%	-	7,14%
Aplicação de recursos de informática pertinentes à sua área	8,57%	24,29%	20,00%	2,86%	-	44,29%
Aplicação dos fundamentos técnicos e científicos em sua atividade profissional	25,71%	30,00%	15,71%	1,43%	-	27,14%
Capacidade de prevenção de problemas em equipamentos	20,00%	38,57%	24,29%	1,43%	-	15,71%
Desenvolvimento de atividades específicas de sua função	34,28%	51,43%	10,00%	1,43%	-	2,86%
Utilização adequada de máquinas, equipamentos, instrumentos e	37,14%	51,43%	4,29%	1,43%	-	5,71%

materiais de trabalho						
-----------------------	--	--	--	--	--	--

Fonte: Senai Campina Grande

Assim quanto se pode verificar nos dados inerentes às chamadas competências básicas, também os números inerentes às competências específicas desenvolvidas durante a participação dos cursos realizados no Senai foram bastante satisfatórios, eis que praticamente todos os itens contidos na pesquisa tiveram avaliação positiva variável e que oscilou entre 90% e 95%, repita-se, números de referência bastante significativos e expressivos.

Vê-se na Tabela 13 que em relação à aplicação de métodos e técnicas adequados ao trabalho, ao desenvolvimento de atividades específicas de sua respectiva função e à utilização adequada de máquinas, equipamentos, instrumentos e materiais de trabalho, os números foram altamente satisfatórios, eis que passaram dos 90% de aprovação entre ótimo, bom e regular, índices esses tidos como de aprovação.

Já em relação aos dados coletados inerentes à aplicação de recursos de informática pertinentes a sua área, à aplicação dos fundamentos técnicos e científicos em sua atividade profissional e, de forma menos aguda, aos dados inerentes à capacidade de prevenção de problemas em equipamentos, esses números de satisfação, embora mesmo que com aprovação, não acompanharam os demais, eis que a abstenção nas respostas foi alta. Não cabe falar em desaprovação aos conteúdos obtidos nos cursos, tendo em vista que a falta de respostas aos questionamentos é compreensível se se levar em conta que nem todas as pessoas que responderam às questões tinham referência ou conhecimento desses tópicos, o que as levou a optar por não responder.

A partir dos dados da Tabela 14 analisam-se tópicos inerentes a competências de gestão por parte dos profissionais treinados e qualificados por meio da instituição Senai, avaliadas com base no conjunto de capacidades pessoais relativas à organização do trabalho, às relações no trabalho e às condições de responder a situações novas e imprevistas. Vejam-se os números:

Tabela 14 - Dados pertinentes a competências de gestão

Competência	Ótimo	Bom	Regular	Ruim	Péssimo	Não responderam
Aplicação de procedimentos de segurança e saúde no trabalho	22,86%	57,14%	11,43%	2,86%	-	5,71%
Aplicação dos princípios éticos no trabalho	40,00%	40,00%	14,28%	4,29%	-	1,43%
Atendimento aos padrões de qualidade e produtividade	34,28%	41,43%	18,57%	1,43%	1,43%	2,86%
Capacidade de incorporar melhorias em seus processos de trabalho	32,86%	45,71%	18,57%	1,43%	-	1,43%
Capacidade de lidar com situações novas ou não corriqueiras	21,43%	47,14%	24,28%	1,43%	2,86%	2,86%
Capacidade de negociação com pares e superiores	24,29%	45,71%	20,00%	4,28%	1,43%	4,29%
Capacidade de trabalhar em equipe	40,00%	42,86%	12,86%	1,43%	-	2,85%
Capacidade de resolução de problemas	22,86%	42,86%	31,43%	-	-	2,85%
Flexibilidade para lidar com mudanças	25,71%	45,71%	21,43%	1,43%	2,86%	2,86%
Interesse em seu desenvolvimento pessoal e profissional	50,00%	32,85%	12,86%	4,29%	-	-
Planejamento e organização próprio trabalho	34,28%	44,29%	17,14%	2,86%	-	1,43%
Tomada de decisões na sua esfera de atuação	24,28%	45,71%	24,29%	2,86%	-	2,86%

Fonte: Senai Campina Grande

Como se pode facilmente verificar nos números expostos, notadamente acerca dos índices de aceitação referenciados neste estudo, em que as marcações como ótimo, bom e regular são consideradas avaliação positiva, verifica-se que todas as questões contidas na tabela analisada foram tidas como satisfatórias, pois os itens *aplicação de procedimentos de segurança e saúde no trabalho*, *aplicação dos princípios éticos no trabalho*, *atendimento aos padrões de qualidade e produtividade*, *capacidade de incorporar melhorias em seus processos de trabalho*, *capacidade de lidar com situações novas ou não corriqueiras*, *capacidade de negociação com pares e superiores*, *capacidade de trabalhar em equipe*, *capacidade de resolução de problemas*, *flexibilidade para lidar com mudanças*, *interesse em seu*

desenvolvimento pessoal e profissional e, por fim, planejamento e organização próprio do trabalho obtiveram o percentual de aproximadamente 95% de aprovação, conseqüentemente, ensejando um grau de satisfação muito alto.

Portanto, pelo que se pode verificar por meio dos números examinados na Tabela 14, a capacidade de gestão dos profissionais que foram treinados e qualificados pelo Senai teve uma excelente avaliação, sem praticamente nada a se corrigir, mostrando a partir daqueles dados que em relação a essa variável a instituição manteve um percentual muito alto de aprovação e, conseqüentemente, cumpriu seu papel como instituição beneficiada pelas subvenções públicas oriundas do Governo.

Passa-se, na seqüência, a analisar outro dado importante. A Tabela 15 traz um comparativo entre funcionários e profissionais ex-alunos do Senai com aqueles que laboram na mesma empresa e exercem a mesma função, mas não foram treinados e qualificados a partir dos cursos oferecidos pela referida instituição. Vejam-se os dados obtidos com a pesquisa:

Tabela 15 - Dados pertinentes à comparação entre profissionais de formação diversa em comparação com os outros profissionais da área/ setor, que não estudaram no SENAI, como o Senhor avalia o desempenho do ex-aluno do SENAI?

Indicadores	Superior	Igual	Inferior	Não responderam
1. Comunicação oral e escrita	24,29%	57,14%	2,86%	15,71%
2. Comunicação interpessoal	24,29%	61,43%	4,28%	10,00%
3. Desenvolvimento de tarefas em equipe	27,14%	61,43%	2,86%	8,57%
4. Planejamento e organização do trabalho	30,00%	55,71%	5,71%	8,57%
5. Cidadania e ética profissional	30,00%	55,71%	2,86%	11,43%
6. Aprendizagem dos processos de trabalho da empresa	34,29%	50,00%	4,29%	11,43%
7. Conhecimentos técnicos específicos do trabalho	28,57%	52,86%	5,71%	12,86%
8. Gerenciamento do próprio trabalho	32,86%	50,00%	5,71%	11,43%

Fonte: Senai Campina Grande

Essa tabela diz muito a respeito do objeto deste estudo. Segundo os dados nela contidos, verifica-se que os profissionais oriundos do Senai não deixam nada a desejar em relação aos demais funcionários não treinados e qualificados pela instituição.

Segundo a análise feita com os seus respectivos superiores, praticamente existe igualdade de opinião em relação ao grau de satisfação com seus funcionários,

independentemente da origem dos seus conhecimentos. Essa percepção é verificada notadamente em relação aos indicadores comparativos da mão de obra, eis que os dados inerentes à *comunicação oral e escrita, comunicação interpessoal, desenvolvimento de tarefas em equipe, planejamento e organização do trabalho, cidadania e ética profissional, aprendizagem dos processos de trabalho da empresa, conhecimentos técnicos específicos do trabalho e gerenciamento do próprio trabalho* deixam claro essa igualdade de aproveitamento e satisfação.

Não se verificou o tempo de serviço de cada funcionário na empresa, assim quanto seu respectivo grau de instrução e habilidade no mister, o que poderia alterar a percepção acerca desses números. Porém, ficou claro que em média 30% dos avaliadores preferem a mão de obra formada pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial às demais. Ou seja, para aproximadamente 1/3 dos avaliadores, os egressos do Senai são melhor preparados que os demais funcionários de sua empresa, algo a se comemorar por comprovar a validade dos cursos oferecidos e ministrados pela instituição.

Adiante passa-se analisar a última tabela deste estudo. Trata-se do referencial maior de que os cursos ofertados pelo Senai estão alcançando seus objetivos, pelo menos em relação à satisfação dos empregadores e/ou daqueles que têm o poder de chefia ou coordenação.

Ao serem indagados se fariam uma nova contratação de profissionais formados pela instituição, mais de 80% dos que quiseram responder afirmaram que fariam, sim, a respectiva contratação, dados que atingem quase a totalidade de aprovação. Vejam-se os dados na sequência:

Tabela 16 – Dados pertinentes à contratação de novos funcionários

Na sua opinião, se a empresa fosse contratar novos profissionais daria preferência a ex-alunos do SENAI?	quantidade de citações	%
1. Sim	57	81,4%
2. Não	1	1,4%
3. Não tenho opinião	0	0,0%
4. Não responderam	12	17,2%
TOTAL	70	100%

Fonte: Senai Campina Grande

Portanto, como claramente evidenciado nos números apresentados na tabela em comento, verifica-se um interesse maior na contratação de profissionais formados pelos cursos ofertados pelo Senai, o que possibilita enveredar pela interpretação de que os cursos ofertados pela instituição têm feito seu papel de treinar e qualificar o profissional, algo que condiz com seu papel formador e que se espera dessas instituições que formam o Terceiro Setor e que são incluídas nas políticas públicas de subvenções estatal.

Diante de todos esses números e gráficos apresentados se chega à conclusão de que os cursos ofertados pelo Senai estão atingindo sua intenção primordial, qual seja, a de qualificar e treinar os trabalhadores, capacitando-os para o enfrentamento do mercado de trabalho, cada dia mais competitivo, carente de profissionais com perfil empreendedor, dinâmico e inovador, qualidades que faltam na maioria dos profissionais.

Importante esclarecer e se repetir que se utilizou, neste terceiro capítulo, da pesquisa realizada por intermédio do Sistema de Acompanhamento de Egressos (Sapes) desenvolvido pelo Sistema Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), porquanto apresentou dados que possibilitaram avaliar o desempenho dos cursos realizados por aquela instituição de ensino profissionalizante, assim quanto permitiu obter a percepção específica dos alunos/trabalhadores que fizeram algum curso durante os anos de 2009 a 2011 e, de igual forma, também dos chefes e/ou responsáveis pela contratação de funcionários de algumas empresas estabelecidas em Campina Grande.

Também se torna salutar enfatizar que neste trabalho dissertativo foi realizada a observação de campo de alguns ex-alunos do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) que estão no mercado de trabalho, assim quanto a de chefes e/ou coordenadores de empresas para objetivar a verificação pessoal do que os números revelaram.

Por intermédio das entrevistas e de conversas com as pessoas informadas (alunos, ex-alunos e representantes de empresas) ficou evidente que os cursos profissionalizantes realizados pelo Senai têm a capacidade efetiva de treinar e qualificar em elevado nível os profissionais que realizaram um curso naquela instituição de ensino, fazendo com que esses trabalhadores sejam preferidos em relação àqueles que não fizeram algum curso profissionalizante naquela instituição.

Citando de forma exemplificativa, transportam-se apenas dois questionamentos que foram realizados a quatro representantes de empresas, assim quanto se apresentam suas respectivas respostas, com o fito de realçar o que os dados contidos neste capítulo e que foram levantados pelo Sistema de Acompanhamento de Egressos (Sapes) já trazem. Esse número de quatro entrevistados foi obtido por amostragem, porquanto os demais entrevistados praticamente forneceram respostas semelhantes às indagações, tornando-se repetitivo colocar mais respostas com praticamente o mesmo pensamento e entendimento.

A esses representantes de empresas foi indagado se *“ao avaliar para contratação, a empresa percebe se o aluno Senai demonstra mais capacidade/conhecimento técnico que os que não são egressos daquela instituição.”*

As respostas, como já se afirmou, praticamente foram similares, destacando-se as seguintes:

Entrevistado 1 - *“O aluno egresso do Senai apresenta uma capacidade acima da média dos alunos egressos de outras instituições. Possivelmente este diferencial ocorra pelas atividades práticas realizadas no próprio curso o que propicia ao aluno ao chegar à empresa um melhor rendimento.”;*

Entrevistado 2 - *“Sim, ele ao ser avaliado já apresenta um conhecimento prévio de várias atividades que serão exercidas na empresa.”;*

Entrevistado 3 - *“Sim, normalmente o aluno oriundo do Senai possui qualidades superiores com relação a alunos egressos de outras instituições;”*

Entrevistado 4 - *“O conhecimento técnico do aluno egresso do Senai, como também a sua capacidade, são perceptivelmente superiores aos dos egressos de outras instituições, tal situação se dá, em nossa opinião, pela qualidade do ensino daquela instituição e pela grande quantidade de atividades práticas desenvolvidas no próprio curso.”*

Como se percebe claramente, há uma diferenciação positiva entre os profissionais contratados formados pelos cursos realizados no Senai e os demais, sendo preferível contratá-los. Ressalte-se, de igual forma, que praticamente todas as respostas são uníssonas em relação à vantagem dessa contratação de trabalhadores que fizeram qualificação no Senai.

Outra indagação feita a esses representantes de empresas foi se “os cursos do Senai são considerados pela empresa importantes para a formação do profissional que está sendo inserido no mercado de trabalho? Quais os pontos positivos e negativos?”

De igual forma, praticamente as respostas foram no mesmo norte, destacando-se dentre elas as que seguem:

Entrevistado 1 - “Com certeza os cursos do Senai são importantíssimos na qualificação de mão de obra profissional. Pontos Positivos: o jovem já chega à empresa com prévio conhecimento técnico e prático, é proativo, empreendedor etc. Ponto Negativo: o número alunos ofertados é pequeno com relação à demanda existente.”

Entrevistado 2 – “Sim, são importantes, pois na empresa existem demandas principalmente na área técnica e esses jovens oriundos do Senai já vêm com uma boa qualificação e dispostos a vencer os desafios. Um ponto negativo que destaco é o número pequeno de alunos ofertados diante das empresas existentes na cidade.”

Entrevistado 3 – “Sim, diante da necessidade sempre constante por mão de obra especializada, da tecnologia sempre em desenvolvimento, os cursos do Senai suprem essa lacuna. Positivamente: a grande variedade de cursos que atendem a diversas áreas, o perfil dos jovens atendidos pelo Senai e negativamente nada a destacar.”

Entrevistado 4 – “São importantes na medida em que formam jovens com perfil de qualificação voltado às áreas técnicas suprimindo as demandas nas empresas. Positivamente: a quantidade de cursos em diversas áreas, como eletroeletrônica, telecomunicações, refrigeração, mecânica, manutenção elétrica predial etc. Negativo: o número tímido de alunos ofertado às empresas.”

Também como verificado na resposta da questão anterior, todos são uníssimos em reconhecer a importância do Senai na formação/qualificação do profissional que foi contratado pela empresa. Asseveram ainda os pontos positivos e os negativos, sendo destacado nesse último a formação em pequena quantidade de profissionais para a demanda existente na cidade e circunvizinhança.

Em relação às entrevistas com ex-alunos do Senai também são destacadas aqui por amostragem, eis que as respostas às indagações praticamente seguem no mesmo norte.

Indagou-se “se os equipamentos do Senai são adequados ao que o mercado de trabalho exige para a atualidade? Explique.”

Dentre as respostas ofertadas podem-se destacar:

Ex-aluno 1 - “Sim, pois no Senai encontramos vários equipamentos que são utilizados nas empresas e nos quais fazemos as atividades práticas durante o curso.”;

Ex-aluno 2 - “Sim, no meu curso fiz várias atividades práticas em equipamentos que são utilizados na indústria.”;

Ex-aluno 3 - “São adequados e em grande número, o que nos ajuda na realização das atividades práticas.”; e

Ex-aluno 4 - “Cada curso tem equipamentos específicos para realizarmos atividades práticas, esses equipamentos são praticamente os mesmos utilizados no mercado de trabalho.”

Pelo que se verifica a partir das respostas, observa-se que os equipamentos constantes daquela instituição de ensino profissionalizante atendem perfeitamente às necessidades atuais das empresas, não complicando a atuação dos alunos e ex-alunos, algo positivo em suas respectivas qualificações e treinamento.

Outra indagação exemplificativa que se retrata aqui refere-se á possibilidade de os cursos ofertados pelo Senai serem considerados porta de entrada para um bom emprego e salários. Vejam-se algumas respostas:

Ex-aluno 1 - “Os cursos do Senai são a porta de entrada para trabalhar na indústria, o salário, pelo menos no meu caso, inicialmente foi bom, mas espero que aumente depois.”;

Ex-aluno 2 - “Acho que sim, já que muitos que terminam aqui vão direto trabalhar nas empresas, os salários são bons, pois muito de nós nunca trabalhou.”;

Ex-aluno 3 - “Sim, todos os cursos do Senai tem boa aceitação pelas empresas que absorvem a maioria dos alunos, quanto aos salários acho que poderiam ser melhores.”; e,

Ex-aluno 4 - “Sim, é a porta para o primeiro emprego da maioria dos alunos que conseguem a partir do salário ajudar sua família e ter seu dinheirinho.”

Como se pode concluir das perguntas e respostas apresentadas, efetivamente os cursos ofertados pelo Senai dão uma maior e melhor possibilidade aos ex-alunos e empresas de serem diferenciados no mercado de trabalho em

relação aos demais profissionais que não tiveram a oportunidade de fazer um curso ofertado por aquela instituição de ensino, conseqüentemente, os trabalhadores e as empresas têm uma referência diferenciada e positiva quanto ao Senai, o que leva a perceber que efetivamente são relevantes tais cursos profissionalizantes, assim quanto os treinamentos por eles realizados.

A pesquisa aqui efetivada, embora possivelmente venha a sofrer algum tipo de crítica, eis que poderiam ser encontradas várias ausências em seu conteúdo, significou o espelho de uma realidade vivenciada e que se direcionou aos objetivos propostos neste trabalho dissertativo, conseqüentemente, ensejou muitas respostas e reflexões sobre a realidade do sistema de ensino profissionalizante ofertado pelo Senai, especificamente em relação ao treinamento, qualificação e reinserção do trabalhador no mercado formal de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante a recente história do trabalho no mundo se verificou claramente a evolução dos sistemas e formas de trabalho, principalmente em decorrência do marco histórico denominado Revolução pós-industrial, como afirmam alguns autores que foram estudados durante a construção deste trabalho dissertativo. Essa apresentada evolução promoveu transformações que em grande parte se deveram à chamada revolução tecnológica, que desencadeou o tão almejado desenvolvimento nas diversas áreas do conhecimento a exemplo das áreas científicas, estruturais ou relativas à infraestrutura, tecnológicas, da saúde, do campo dos negócios, da informática etc.

Nos primórdios dessa almejada evolução viu-se que houve um grande avanço em decorrência da modificação na produção e nas relações entre trabalhadores e capitalistas, principalmente decorrentes dos sistemas de produção Taylorista e Fordista, que introduziram de forma sistemática modificações na organização do trabalho como instrumento possibilitador e capaz de elevar o aumento da produtividade de mercadorias.

Mais que isso, com a necessidade de flexibilização do trabalho e a polivalência do trabalhador para adequar-se às demandas capitalistas, houve naturalmente um processo de precarização estrutural do trabalho, desencadeando um verdadeiro desmonte da legislação trabalhista, como aqui ficou demonstrado.

Essa atitude deixou um recado ao trabalhador, alertando-os de que deveriam se capacitar cada vez mais para essa nova realidade surgida após as transformações exigidas pelo mercado de trabalho, conseqüentemente capacitar-se cada vez mais para determinadas atividades e/ou funções para poderem se credenciar a ter maior possibilidade de empregabilidade, algo necessário e imprescindível para o momento vivido.

Em outras palavras, seria inexoravelmente necessária a qualificação profissional como necessidade de uma nova dinâmica mundial, eis que o mercado produtivo exige cada vez mais profissionais com maiores habilidades e competências, essas capazes de fortalecer uma visão de que uma formação puramente técnica e específica já não mais atendem a todos os anseios e necessidades do novo processo produtivo.

Importante destacar que para alguns doutrinadores essas transformações e respectivas necessidades mercadológicas de se adaptar às novas exigências do trabalho fizeram com que a informalidade e a precarização do trabalho fossem mais acentuadas, substituindo o trabalho formal e estável vivenciado até então.

Havia a impressão de que a partir de políticas públicas desenvolvidas pelo Estado essa situação poderia minimizar a crise do emprego. Tais políticas se efetivariam por intermédio dele próprio – o Estado - ou de ações desenvolvidas por outros órgãos por ele incentivados e subvencionados, a exemplo das entidades pertencentes ao denominado Terceiro Setor.

Dentre as políticas estatais ensejadas como mitigadoras da situação de empregabilidade vivenciadas estavam a de ofertar conhecimento como algo diferencial para oportunizar maiores e melhores possibilidades de emprego. Ocorre que essa política, por si só, não modificaria a situação, até porque se comprova que a qualificação e treinamento da mão de obra sozinha não seriam eficazes frente à otimização e automação das máquinas, embora já fosse um grande avanço.

A partir dessa percepção se efetivaram políticas públicas desenvolvidas por intermédio de vários órgãos e entidades, tais como as oriundas do Sistema “S” - Senai, Sesc, Senart, Senar - dentre outros.

Como acompanhado por meio do Sistema de Acompanhamento de Egressos desenvolvido pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, o treinamento e a qualificação dos trabalhadores oferecidos por intermédio de cursos realizados naquela instituição de ensino profissionalizante possibilita um meio eficaz e qualitativo de empregabilidade formal dos trabalhadores.

A partir dos dados trazidos nesse trabalho e que foram verificados a partir dos estudos realizados pela Unidade de Pesquisas, Estudos e Avaliação (Unipea) do Senai, percebe-se que muitos resultados sobre o treinamento e qualificação dos profissionais foram satisfatórios e que atingiram suas respectivas finalidades, porém em outros foram preocupantes.

Exemplo dessa preocupação aludida anteriormente se vê a partir da percepção que dos quase 60% dos egressos dos cursos realizados pelo Senai não está laborando na área objeto do treinamento e qualificação profissionalizante, algo a ser pesquisado noutra oportunidade, mas que de antemão deixam uma clara reflexão sobre a orientação dos respectivos cursos, quais sejam: se há atendimento

as demandas locais? Se o interesse dos egressos é apenas se reciclar ou concluir um curso e adquirir um diploma? Ou ainda outras possibilidades a serem encontradas como possíveis respostas.

Por outro lado, também se constatou que trabalhadores treinados e qualificados pelo Senai são melhor capacitados e têm preferência na contratação para a ocupação de vagas em empregos formais em relação aos demais profissionais não oriundos daquela instituição, ensejando que as políticas de treinamento e qualificação desenvolvidas pela instituição estão conseguindo seu intento, como se verificou no decorrer da análise e dos estudos realizados nesta dissertação.

Os dados aqui analisados deixam claro que, em suma, existe um acentuado interesse em parte da sociedade ávida por emprego e que busca a cada dia encontrar meios e mecanismos de treinamento e qualificação para melhor se adequar e enquadrar no mercado de trabalho, eis que essa preocupação passa a ser objetivo comum entre os muitos trabalhadores brasileiros, campinenses em específico, que buscam uma oportunidade de fixar-se no mercado formal de trabalho, esse cada dia mais seletivo e exigente, consequência da modernização, otimização e das novas máquinas que diariamente aparecem e tomam o lugar de inúmeros trabalhadores, algo bem aceito e buscado pelos capitalistas que tem a sua maior preocupação no lucro.

Por fim, analisa-se e verifica-se que o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), em grande parte, cumpre com sua função de treinar, qualificar e, conseqüentemente, ofertar a possibilidade de o trabalhador profissional se inserir ou reinserir no mercado formal de trabalho, algo que se busca a partir das políticas públicas institucionais como meio garantidor de uma mão de obra treinada e mais qualificada para suprir as necessidade hodiernas.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Antonio Carlos Carneiro. **Terceiro Setor: história e gestão de organizações**. São Paulo: Summus Editorial, 2006.

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito Administrativo Descomplicado**. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012.

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo editorial, 2000.

ANTUNES, Ricardo Luiz Coltro. **O continente do labor**. São Paulo: Boitempo, 2011a.

_____. A crise, o desemprego e alguns desafios atuais. **Revista do Serv. Soc. Soc.** nº 104. São Paulo: 2010, p 632-636.

_____. Os modos de ser informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho?. **Revista do Serv. Soc. Soc.** nº 107. São Paulo: 2011b, p 405-419.

AZEREDO, Beatriz. **Políticas públicas de emprego: a experiência brasileira**. São Paulo: ABET, 1998.

AZEVEDO, Clóvis Bueno de; LOUREIRO, Maria Rita Garcia. **Carreiras públicas em uma ordem democrática: entre os modelos burocrático e gerencial**. Revista do Serviço Público, Brasília, v. 54, n. 1, p. 45-55, 2003.

BARBOSA, José Luciano Albino. **Desafios do ensino técnico - profissionalizante num contexto de transformações**. 2002. 97p. Dissertação (Mestrado em Sociologia – Universidade de Brasília - UnB, Brasília, 2002.

BORGES, A. FAT: formação ou atrelamento ao Estado? **Debate Sindical**, ano 13, n. 32, dez./jan./fev. São Paulo, 2000. P. 38-53.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. **PLANFOR - Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador**. Brasília, 2001.

CARVALHO NETO, Antônio; NEVES, Magda de Almeida; OLIVEIRA, André Mourthé de. Políticas públicas na área de trabalho: desafios e oportunidades para o Estado de Minas Gerais. In: **Minas Gerais do Século XXI: investindo em políticas sociais**. V. VIII. Coletânea Banco de Desenvolvimento do Estado de Minas Gerais (BDMG). Belo Horizonte: Rona Editora, 2002. p. 49-81.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!:** a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DAMÁSIO, Adauto. **Gerência científica, robotização e toyotismo**: mudanças no mundo do trabalho. Oocities, out., 2009. Disponível em: <www.oocities.org/br/adautodamasio/artigo_3.htm>. Acesso em: 23 jun. 2011.

DEDECCA, C. S. Emprego e qualificação no Brasil nos anos 90. **Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política**, n. 3, p. 31-42., dezembro. Rio de Janeiro, 1998.

_____. Economia e trabalho no Brasil: relação perversa para o presente e para o futuro. ANPOCS, 25º Encontro Anual. **Anais...**, Caxambu, 2001.

FAUSTO, Ayrton; GARCIA, Cid e Werner ACKERMANN (orgs.) **Planejando com foco na demanda do mercado de trabalho**: apoio à elaboração dos Planos Estaduais de Qualificação Profissional (PEQs) 1999-2002. São Paulo: UNESP, 2001.

FERREIRA, Eliza Bartolozzi. **A educação profissional no planejamento plurianual do governo FHC**. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação, Belo Horizonte, 2006.

GIOVANNI, Geraldo Di. **As estruturas elementares das políticas públicas**. In: **Caderno de Pesquisa NEPP – UNICAMP**, nº 82, Campinas, 2009.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 11. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2002.

HIRATA, H. **Da polarização das qualificações ao modelo da competência**. In: FERRETI, C. et al. (Org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1994. p. 129-142.

http://www.senai.br/br/institucional/snai_his.aspx

HOFLING, ELOISA DE MATTOS. Estado e políticas (públicas) sociais. **Cad. CEDES**, Campinas, v. 21, n. 55, Nov. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-32622001000300003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 17 mar. 2012.

Informativo disponível: <http://www.oitbrasil.org.br/emprego.php>. Acesso em 19 jul. 2006.

MARINELA, Fernanda. **Direito Administrativo**. 3. ed. Bahia: JusPodivm, 2007.

MARTINS, Clélia. **O que é política educacional**. São Paulo: Brasiliense, 1993. (Coleção Primeiros Passos)

MARX, K. **O Capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1974.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

MENDES, Aline Cristina. **A circulação da dívida no terceiro setor:** estudo de caso da ONG Operação Mobilização. São Paulo: [S.n.], 2008.

MONTAÑO, Carlos. **Terceiro Setor e Questão Social:** críticas ao padrão emergente de intervenção social. 3. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2005.

OLIVEIRA, Roberto Vêras. A qualificação profissional como política pública. In: _____. (Org.). **Políticas públicas de qualificação:** desafios atuais. São Paulo: A+Comunicação, 2007.

PEDROSO, Márcia Nair Cerdote. A Formação do Novo Trabalhador Frente à Reestruturação do Trabalho e da Produção. **Revista Sociedade em Debate**, nº 35. Pelotas: Editora UFSM, 2007, p. 123-167.

POCHMANN, Márcio. **Inclusão juvenil como estratégia pública.** *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 23 abr. 2002. Caderno Dinheiro.

SILVA, Francisco Carlos Teixeira da. **Mutações do trabalho.** Rio de Janeiro: Ed. Senac Nacional, 1999.

SILVA, J. FERREIRA, A. **Realinhamento de competências.** In: VILHENA, R. O choque de gestão em Minas Gerais: políticas da gestão pública para o desenvolvimento. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2006.

SILVA JORGE, Tiago Antônio. A empregabilidade como conceito central da qualificação profissional: uma análise a partir do PLANOR e do PNQ. Belo Horizonte: 2009.

SILVA, Tiago Antonio. **Políticas públicas de qualificação profissional no Brasil:** uma análise a partir do PLANFOR e do PNQ. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação, Conhecimento e Inclusão Social da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Educação. - Belo Horizonte Faculdade de Educação da UFMG, 2009.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego:** diagnóstico e alternativas. São Paulo: Contexto, 2002.

_____. Economia: **Desemprego: uma solução não-capitalista.** Revista Teoria e Debate nº 32. julho/agosto/setembro de 1996.

THOMAZ JR., A. Qualificação do trabalho: adestramento ou liberdade? Uma contribuição para o entendimento dos desafios postos ao movimento sindical diante da reestruturação produtiva do capital. **Boletim Gaúcho de Geografia**, n. 24. Edição Especial do XVII Encontro Estadual de Professores de Geografia, Ijuí, 1997. Porto Alegre: AGB/Porto Alegre, 1988.