

Ricardo Luiz Sapia de Campos

Qualificação Profissional e Sindicatos. Entre Estado, Capital e Trabalho: um estudo de casos no meio rural de Ribeirão Preto.



ARARAQUARA/SP
2007

Ricardo Luiz Sapia de Campos

Qualificação Profissional e Sindicatos. Entre Estado, Capital e Trabalho: um estudo de casos no meio rural de Ribeirão Preto.

Tese de Doutorado, apresentada ao Programa de Pós Graduação em Sociologia, da Faculdade de Ciências e Letras – Unesp/Araraquara, como requisito para obtenção do título de Doutor em Sociologia.

Classe e movimentos sociais

Orientadora: Leila de Menezes Stein

Co-orientador: Giuseppe Mario Cocco

Bolsa: FAPESP

ARARAQUARA/SP
2007

Ficha Catalográfica : deve ser impressa no verso da folha de rosto.
Devem ser enviados a biblioteca capa, folha de rosto, resumo com palavras-chave,
sumário e número total de folhas do trabalho para a elaboração da ficha, através do e-
mail: bib@fclar.unesp.br

Ricardo Luiz Sapia de Campos

Qualificação Profissional e Sindicatos. Entre Estado, Capital e Trabalho: um estudo de casos no meio rural de Ribeirão Preto.

Tese de Doutorado, apresentado ao Programa de Pós – Graduação da Faculdade de Ciências e Letras – Unesp/Araraquara, como requisito para obtenção do título de Doutor em Sociologia.

Sociologia Rural

FAPESP

Data de aprovação: 29/03/2007

MEMBROS COMPONENTES DA BANCA EXAMINADORA:

Presidente e Orientador: Dra. Leila de Menezes Stein
UNESP/FCL/Ar.

Membro Titular: Dr. Milton Lahuerta
UNESP/FCL/Ar.

Membro Titular: Dra. Maria Teresa Micelli Kerbauy
UNESP/FCL/Ar

Membro Titular: Dr. Jacob Carlos Lima
UFSCAR – Universidade Federal de São Carlos

Membro Titular: Dra. Giselia Franco Potengy
UFPE - Universidade Federal de Pernambuco

Universidade Estadual Paulista
Faculdade de Ciências e Letras
UNESP – Campus de Araraquara

Á

Ciccia, Seme, Shakespeare e Legião,

AGRADECIMENTOS

Muitos seriam, limito-me aos imprescindíveis:

Á FAPESP – Fundação de Amparo a Pesquisa do Estado de São Paulo que financiou esta pesquisa.

As instituições, federações sindicais, confederação, sindicatos, Institutos de pesquisa, Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho, ao SENAR e SERT, SEBRAE, FAT, DIEESE, UNITRABALHO, ao IIEP, Comissão Municipal de Emprego de Araraquara, por meio do pessoal que pacientemente, “tolerou”, as inquietações do pesquisador.

Aos funcionários da UNESP e em especial aqueles do Programa de Pós – Graduação em Sociologia.

Á Banca que pacientemente leu o trabalho.

Ao Prof. Adalberto Cardoso do IUPERJ, com que trabalhei por pouco tempo.

Ao *Beppo*, “co-orientador”, principalmente pela afinidade teórica.

Ao Prof. *Sandro Mezzadra*, que tutorou meu estágio junto á Universidade de Bologna.

Reservo um agradecimento especial á *Leila Stein*, minha desde muito orientadora e amiga, principalmente pela amizade, paciência e dedicação com que conduziu este trabalho de tese.

[...] Cada qual tem o próprio demônio dentro de si, que durante a noite morde e destrói, e isso não é nem bom, nem ruim, é a vida. Se não o possuíssemos não se viveria. Sendo assim, aquilo que você maldiz dentro de você, é a sua vida. Este diabo é o material (na verdade um material maravilhoso) que você recebeu e com o qual deve, deste modo, fazer alguma coisa.
(Kafka em carta a Minze Eisner -1920)

Quel ch'ì fa mia incö, i la fa dman.

(Dito popular *mantovano*: da constância e da indolência)

Do Rigor da Ciência

[...] Naquele Império, a Arte da Cartografia atingiu uma tal Perfeição que o Mapa duma só Província ocupava toda uma Cidade, e o Mapa do Império, toda uma Província. Com o tempo, esses Mapas Desmedidos não satisfizeram e os Colégios de Cartógrafos levantaram um Mapa do Império que tinha o Tamanho do Império e coincidia ponto por ponto com ele. Menos Apegada ao Estudo da Cartografia, as Gerações Seguintes entenderam que este extenso Mapa era Inútil e não sem Impiedade o entregaram às Inclemências do sol e dos Invernos. Nos Desertos do Oeste subsistem despedaçadas Ruínas do Mapa, habitadas por Animais e por Mendigos. Em todo o País não resta outra relíquia das Disciplinas Geográficas.

(Suárez Miranda: viagens de Varões Prudentes, livro quarto, cap. XIV, 1658. Em J.L. Borges: *História Universal da Infâmia*)

RESUMO: Analisamos experiências de qualificação profissional realizadas pelos sindicatos dos trabalhadores e sindicatos rurais (patronais) da região de Ribeirão Preto. Estrutturamos nossa investigação abrindo o debate com o clássico tripé: estado, capital e trabalho, quando então passamos a questionar a construção institucional destas três dimensões. A redefinição destes, aberta com o processo de reestruturação produtiva é observada, tanto no que tange aos novos perfis profissionais, tendências e oscilações de um “mercado de trabalho”, quanto atividades profissionais e de renda que não integram a construção institucional regulada sobre as relações de trabalho. Discutimos experiências de qualificação profissional rural, em diversos recortes sindicais, e outros, dentro do meio rural da região de Ribeirão Preto. Para tanto estabelecemos “zonas de interesse” no tocante aos cursos de qualificação, apontando tal diversidade e multiplicidade, entendidas como atividades em que se compreende o trabalho produtivo, ou “trabalho vivo”. Tomando como foco empírico por um lado o assalariamento agrícola, de outro, núcleos de pequena produção estabelecendo campos distintos no tocante a estas zonas de interesse. No caso do assalariamento priorizamos aqueles tipos de trabalho de baixa renda e qualificação que identificamos principalmente entre os trabalhadores da colheita e trato da cana-de-açúcar. Discutimos o tema como ocorrência contemporânea, a partir principalmente do final da década de noventa e início desta, estabelecendo discussão, primeiro com o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), também com os dois programas federais deste período: O PLANFOR e posteriormente o PNQ.

Palavras-chave: estado, capital, trabalho, sindicatos, qualificação profissional, resistência produtiva.

Abstract: I have analyzed the experiences of professional qualification carried out by rural employers and employees unions in the Ribeirão Preto area (State of São Paulo). I have initially structured the research in the classical three pillars (state, capital and labor) and then questioned the institutional construction of such three dimensions. The redefinition of these three dimensions is analyzed taking into consideration new professional profiles, tendencies and variations of a “labor market” as well as new professional activities that do not take part of the regulated institutional construction of labor relation. I have presented different experiences of professional qualification with different union profiles within the Ribeirão Preto area. To achieve that, I have set “zones of interest” regarding the qualification activities, describing the diversity and multiplicity understood as activities that comprise productive work (or “living labor”). As an empiric focus, I have taken on the one hand the salaried work and on the other small scale production nuclei. In the case of salaried rural labor, I have prioritized the low income and low qualification jobs among the workers of the tract and harvest of sugarcane. I have discussed such theme as a contemporary occurrence, especially as from the 1990’s and 2000’s. Therefore, I have established points of discussion with the major government social schemes for the period: FAT, PLANFOR and PNQ.

Keywords: state, capital, work, labor unions, professional qualification, productive resistance.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APL - Arranjos Produtivos Locais

BNDS - Banco Nacional Desenvolvimento Social

BNDES - Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social

CGT - Confederação Geral dos Trabalhadores

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CNA – Confederação Nacional na Agricultura

CNF – Confederação Nacional das Instituições Financeiras

CNC - Confederação Nacional do Comércio

CNI - Confederação Nacional da Indústria

CNOC - Confederação Nacional dos Operários Católicos

CO - Círculos Operários

Codefat - Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador

CME – Comissão Municipal de Emprego

CONCUT – Congresso Nacional da Central Única dos Trabalhadores

CONTAG – Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura

CUT - Central Única dos Trabalhadores

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos

DIRARP - Divisão Regional Agrícola de Ribeirão Preto

DI s – Distritos Industriais

ETR - Estatuto do Trabalhador Rural

FAF - Federação da Agricultura Familiar

FASE – Federação de Órgãos para Assistencial Social e Educacional

FAPESP - Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo

FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador

FERAESP - Federação dos Empregados Rurais Assalariados do Estado de São Paulo

FETAESP - Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de São Paulo

FIESP - Federação das Indústrias do Estado de São Paulo

FLACSO – Faculdade Latino-americana de Ciências Sociais

FS - Força Sindical

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IEA – Instituto de Economia Agrícola

IIEP - Intercâmbios, Informações, Estudos e Pesquisa

INFOCIDADES - Informações Cidades

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

IUPERJ - Instituto Universitário de Pesquisa do Rio de Janeiro.

MAA – Ministério da Agricultura e do Abastecimento

MDA - Ministério do Desenvolvimento Agrário

MPAS – Ministério da Previdência e Assistência Social

MR-8 - Movimento Revolucionário oito de outubro

MST – Movimento Sem Terra

Mtb - Ministério do Trabalho

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONGs - Organizações não Governamentais

ONU – Organização das Nações Unidas

PCB - Partido Comunista Brasileiro

PC do B - Partido Comunista do Brasil

PIS – Programa de Integração Social

PASEP – Plano de Assistência aos Servidores Públicos

PLANFOR - Plano Nacional de Educação Profissional

PNQ – Programa Nacional de Qualificação

PROGER – Programa de Geração de Emprego e Renda

PRONAF - Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar

PT - Partido dos Trabalhadores

SABESP – Serviço de Abastecimento do Estado de São Paulo

SAI - Sistema Agroindustrial Integrado

SEAD – Sistema Estadual de Análise de Dados

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SDS – Social Democracia Sindical

SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

SENAT - Serviço Social de Aprendizagem de Transporte

SERT – Secretária do Emprego e Relações de trabalho

SESC - Serviço Social do Comércio

SESCOOP - Serviço Social das Cooperativas de Prestação de Serviços

SESI - Serviço Social da Indústria

SEST - Serviço Social em Transporte

SR – Sindicato Rural

STR - Sindicato dos Trabalhadores Rurais

TCU – Tribunal de Contas da União

ULTAB - União dos Lavradores e Trabalhadores Agrícolas

UNESP - Universidade Estadual Paulista

UNITRABALHO – Fundação Interuniversitária de estudos e Pesquisas sobre o trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	01
2	Sindicatos e Qualificação Profissional.....	07
2.1	A região de Ribeirão Preto.....	08
2.2	Entre crise e reestruturação sindical.....	12
2.3	Sindicato e Qualificação Profissional no Brasil.....	17
2.4	Estrutura sindical rural na região de Ribeirão Preto.....	22
2.5	Os sindicatos como órgãos privilegiados na execução das políticas de qualificação profissional.....	27
2.6	Corporativismo ou neocorporativismo sindical.....	31
3	Qualificação Profissional nos anos 90.....	37
3.1	Retomando o tema da qualificação profissional.....	39
3.2	Alguns órgãos que atuam na formação e qualificação profissional no Brasil.....	43
3.3	O sistema FAT/PLANFOR.....	50
3.4	A disputa por representação no meio rural da região de Ribeirão Preto: entre sindicatos da FETAESP e da FERAESP.....	56
3.5	Qualificação Profissional, entre FERAESP, FETAESP.....	61
3.6	Dois recortes acerca da qualificação profissional: proximidade involuntária.....	64
3.7	Entre FAT, PRONAF e MDA – Ministério do Desenvolvimento Agrário...76	
3.8	A qualificação Profissional junto aos sindicatos rurais patronais.....	81
3.9	Modalidades de cursos de Formação Profissional.....	83
3.10	Experiências de Qualificação Profissional patronal.....	91
4)	Trabalho e Trabalhadores.....	93

4.1	A crise da organização do trabalho.....	96
4.2	O foco da qualificação profissional: entre identificação e divergências de interesses.....	106
4.3	O Foco da qualificação do PLANFOR e PNQ, federações e centrais sindicais.....	120
4.4	Qualificação profissional como resistência produtiva.....	127
4.5	Nichos ou Brechas do sistema.....	133
4.6	A emergência de pequenos núcleos produtivos.....	141
4.7	<i>Savoir Faire Rural</i> : espaço privilegiado para a qualificação profissional.....	147
5	Conclusão.....	152
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		162
BIBLIOGRAFIAS CONSULTADAS.....		169
FONTES PRIMÁRIAS ORAIS: ENTREVISTAS.....		179

1 Introdução

Nosso trabalho de tese se refere temporalmente à década de noventa, buscando aproximar o máximo possível dos dias atuais, ou pelo menos das tendências apontadas pela última década do século passado e os primeiros anos deste século.

Nosso objeto de pesquisa trata da qualificação profissional rural na região de Ribeirão Preto. Discutimos como o tema vem sendo proposto pelas principais correntes sindicais da região. A partir da identificação do problema de pesquisa, discutimos alternativas que partem das próprias ocorrências econômicas, produtivas, ou associativas do interior destes sindicatos. Saindo em alguns momentos do recorte meramente sindical, apontamos tendências e alternativas possíveis ou efetivas no tocante às políticas de qualificação profissional e mais propriamente de uma qualificação profissional rural. Ainda que a construção do nosso objeto possa perfeitamente ser percebida no título do trabalho, lembramos que a qualificação profissional realizada no interior dos sindicatos rurais é o nosso foco, e, quando saímos deste prisma é para poder estabelecer a discussão com o nosso próprio objeto. Apesar de focarmos as experiências sindicais, gravitamos em campos de intervenção em que os sindicatos não estão presentes. Não temos como objeto de estudo os sindicatos; também não estabelecemos discussões substanciais com uma literatura mais voltada para uma sociologia dos sindicatos senão na medida em que o nosso objeto exige. Buscamos outra via: estabelecer a discussão sobre o nosso tema tendo em vista as tendências locais e globais sob o foco da qualificação profissional e de reorganização produtiva e do trabalho.

Partimos dos anos noventa, discutindo nosso objeto de pesquisa sem estabelecer uma data rígida e precisa quanto ao tema. Parece importante apontar o motivo da escolha e os fatores que julgamos centrais ao destacar este período. O primeiro destes fatores consideramos como sendo a Carta Constitucional de 1988. O espírito e as motivações da constituinte, como se sabe, estavam completamente contaminados pelo ideário democratizante. Tendo sido rapidamente precedida pela abertura política e pelo movimento pelas eleições diretas – “Diretas Já”, a carta de 1988 tinha como proposta à abertura democrática. Dado o próprio histórico da legislação trabalhista e do movimento operário no país, apontamos desde já que a constituição de 88 foi um marco das mudanças que se seguiram. Um marco no sentido que refletia as mudanças que vinham ocorrendo no mundo, ou seja, estas mudanças, muitas das quais ainda indefinidas já se expressavam na Constituição

Brasileira. Por outro lado, o texto federal também impulsionou as mudanças que vieram posteriormente.

Outro fator marcante refere-se à criação, pela via legislativa do que já estava previsto na Constituição de 88. Trata-se do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), bem como do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat) e a formação dos conselhos tripartites e paritários.

Também central foi a abertura econômica iniciada nos primeiros anos da década de 90. Tal abertura não apenas coincide com os movimentos de reajuste pelo qual passavam os países centrais¹, com particular atenção para a Europa e os EUA, tanto quanto a própria abertura econômica permite que os problemas por que passavam os ditos países centrais tivessem um impacto mais direto na realidade nacional.

No Brasil, as primeiras ações de Estado que expressam uma dinâmica de desençaixe neste sentido, podem ser verificadas no início dos anos noventa com a abertura econômica. Desde então, e cada vez de maneira mais acentuada, cresce o entendimento, segundo o qual, seria preciso desmontar o aparato institucional edificado na era Vargas², inserindo o país num outro modelo de desenvolvimento. Por mais que persistam diferenças quanto a este ponto, existe um debate aberto no meio político-institucional, em que alguns, ou até as tendências hoje dominantes, entendem que o grande problema do país está no, digamos assim, “atraso estatal”. Significa apontar que o desafio colocado para o Estado é inserir o país na concorrência do capitalismo mundial, ou internacional, que por sua vez já demonstra suficientemente o desmonte do aparato do velho Estado de Bem-Estar³.

¹ Sobre o que entendemos como países centrais, consideramos os grandes blocos econômicos ocidentais mais do que cada país individualmente. Marcio Pochmann (2001) aponta três categorias: países do centro do capitalismo, países semiperiféricos e países periféricos, e faz uma distribuição de países entre estas três categorias. Ao que pensamos, por um lado esta relação é alterada fácil e rapidamente fazendo com que um país passe de uma para outra categoria sem que com isso seja alterado significativamente o cenário que pretendemos discutir. Por outro lado, o que de fato interessa na nossa discussão é deixar claro que se mantida esta separação entre países do centro e da periferia, o Brasil não está entre os países do centro do capitalismo, ou de capitalismo avançado. Sendo assim, tomamos como países centrais o bloco europeu, ainda que com especial atenção para os países do centro da Europa, bem como os Estados Unidos da América.

² Era Vargas identificada como período de construção do Estado Nacional. Neste momento, tentamos uma correlação com o Estado de Bem-Estar nos moldes europeus e norte-americanos. Evidentemente, conforme a literatura dominante demonstrou, a Era Vargas não pode ser tomada como Estado de Bem-Estar à brasileira, porém, é o período de construção do Estado Brasileiro que possibilita a regulação das relações de trabalho, uma legislação trabalhista, um sistema fiscal e distributivo regulado.

³ Ao falarmos em modelos de Estado, e assumindo a crise do modelo de Estado de Bem-Estar, tomamos o varguismo no Brasil como correspondente, ainda que capenga, do modelo tal qual verificado no centro da Europa e nos EUA. Se considerados tais modelos em sua totalidade, ou seja, com todas as suas características, é possível que o varguismo tenha mais semelhança com o Estado Fascista do que com o Estado de Bem-Estar. Tomamos a liberdade de comparação entre O Estado Varguista e o Estado de Bem-Estar no tocante ao ponto que nos interessa: regulação do trabalho, instituições de classes como os sindicatos atreladas ao Estado, distribuição

Entendia-se que o atraso e as profundas desigualdades, assim como a falta de investimentos no país advêm do modelo de Estado que temos, ou seja, da herança da Era Vargas. Era preciso desmontar este Estado para que as forças estruturais da globalização operassem na composição de novos padrões de desenvolvimento. Este argumento, se levado às últimas conseqüências é pertinente não na forma em que tais políticas são postas em prática, mas sim na admissão de que o contexto produtivo e de mercado exige a reforma das instituições.

É na década de noventa, e mais particularmente a partir de 1994, que a abertura econômica se dá de forma sistemática, ainda que esta tenha sido iniciada anos antes. Contra a idéia de que o capitalismo necessitava de uma periferia permanente e dependente, passa-se a pensar a estrutura do sistema abrindo-se para o fluxo do capitalismo global. Paradoxalmente, o mesmo Estado que deveria promover esta inserção, deve ser reformado. É emblemática, a frase dita no início do primeiro governo de Fernando Henrique Cardoso: “*É preciso acabar com a era Vargas*”⁴.

É dentro desta realidade difusa e de intensas transformações que situamos nosso objeto de pesquisa. A reorganização econômica e produtiva pela qual passavam os países de capitalismo avançado provocou, digamos, um solavanco no mundo do trabalho. Tais mudanças foram sentidas pelos sindicatos, e como se sabe, o tema da qualificação profissional ganha cada vez mais contornos e definições que pareciam impensáveis algumas décadas atrás. A intensificação das políticas de formação profissional no Brasil foi de tal calibre que numa única década se superou as iniciativas das décadas anteriores. Da mesma forma que houve tal intensificação, a mudança de rotas foi bem mais rápida do que poderíamos imaginar tempos atrás.

A década de noventa foi a década da qualificação profissional no Brasil. O período completo entre criação e vigência do Programa Nacional de Qualificação Profissional (PLANFOR), de 1995 a 2002. Em 2003, entra em vigor o Plano Nacional de Qualificação (PNQ), em substituição ao PLANFOR.

de renda, que se comparado neste ponto a pecha sobre Vargas de *pai dos pobres e mãe dos ricos*, se identifica a teoria de Keynes sobre cooperação entre capital e trabalho e distribuição de riquezas.

⁴ A frase gerou polêmica tanto no meio político quanto acadêmico. A colocação central deste discurso apontava que era preciso rever o papel do Estado, promovendo ao mesmo tempo a reforma deste. Acabar com a Era Vargas, significava acabar com o modelo de Estado desenvolvimentista, e, portanto, com as instituições políticas criadas a partir deste. Desmontar o aparato institucional varguista foi colocado como desafio político e administrativo dos dois governos de Fernando Henrique. E é claro que neste aparato está incluída a tão propagada Reforma Trabalhista, com especial atenção para o texto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que até hoje não se concretizou. “Acabar com a Era Vargas” significava mudar o modelo de intervenção de Estado na economia, abrindo para o fluxo do capitalismo global.

O PLANFOR certamente pode ser tido como o grande marco institucional de programa de políticas públicas sobre qualificação profissional no Brasil. Ainda que o tema da qualificação profissional não seja novo, a intensificação destas políticas, a maneira de conceber a qualificação profissional, bem como os sistemas de parceria e financiamentos são criações típicas dos anos noventa.

Mas se o tema da qualificação profissional remota no tempo também, ou quiçá principalmente, ecoa dentro do movimento sindical e, mais especificamente, dentro dos sindicatos dos trabalhadores conforme apontam Souza, Santana e Deluiz (1999). Ocorre que nas décadas anteriores, ou mesmo ainda na década de oitenta, o terreno de atuação sindical no Brasil era amplo, ainda que nos países de capitalismo avançado a crise do movimento já se fizesse presente. Só para ter uma idéia deste processo, as principais centrais sindicais presentes e atuantes hoje no país foram concebidas e criadas entre os anos oitenta e noventa. Ocorre que, em um primeiro momento de surgimento destas organizações, havia um terreno propício para a atuação sindical ligada às lutas históricas do movimento tal qual foi concebido dentro do contexto europeu. As lutas por melhores condições de trabalho, por conquistas salariais, ou a pauta da greve como movimento reivindicatório de contestação impactava os ganhos de capital. Exemplo emblemático foram as greves e mobilizações que sacudiram o Estado de São Paulo se estendo para outras regiões do país. Movimento que começou na maior concentração industrial do país que era o chamado A B C Paulista.

Estes movimentos sacudiram e redefiniram a estrutura dos sindicatos, bem como suas linhas de atuação. Contaminados por este processo de reforma e reorganização, ainda em formação, e também ainda restritos às pautas clássicas do movimento, os sindicatos não deram muita atenção para questões atinentes à educação ou formação profissional. Ainda que o tema estivesse no âmago dos sindicatos nos anos oitenta no Brasil, era uma espécie de “um tema a mais”, que sempre cedia espaço para outros considerados de maior relevância como as lutas econômicas mais urgentes e emergenciais.

No contexto dos países de capitalismo avançado, o tema da qualificação profissional dentro do movimento sindical já se configurava como central. No início da década de 90 no Brasil, as centrais sindicais, a exemplo da Central Única dos Trabalhadores (CUT), após reiteradas discussões, divulgam inúmeros textos ressaltando a importância e a necessidade da formação profissional. (SANTANA; SOUZA; DELUIZ, 1999).

Mas foi a partir da década de noventa que paulatinamente o tema da qualificação profissional passou a ganhar terreno. Quer seja num modelo de sindicalismo de “resultados”, como comumente é chamada a Força Sindical (FS), que enfatizava a qualificação profissional

como estratégia de competitividade no mercado de trabalho, ou mesmo a CUT, que criticando esta vertente, propunha uma qualificação abrangente tendo em vista o maior controle dos trabalhadores, a qualificação profissional passa a ganhar espaço dentro do movimento sindical.

A partir de meados dos anos 90, as centrais sindicais passam a adotar medidas concretas de intervenção no tocante à qualificação profissional. Tais medidas coincidem com os espaços de participação institucional que são abertos a partir da Constituição de 88. É preciso notar que as indústrias nacionais tinham grande interesse no tema, dado que este ressaltava as exigências de competitividade internacional.

Mas é também nos anos noventa que assistimos ao rápido e crescente arrefecimento do movimento sindical. Conforme aponta Rodrigues (1999), existia uma crise estrutural global do movimento sindical, apesar desta apresentar características e intensidade distintas dentro de cada realidade nacional. Crise inserida dentro do processo de reestruturação produtiva em curso, revelando a crescente desindustrialização, crescimento do setor de serviços, mudança na organização da produção e padrão de consumo, etc.

No Brasil, apesar de não ter ocorrido um processo de dessindicalização significativo, a crise global do movimento sindical culmina primeiro com algumas políticas mais localizadas de qualificação profissional, e ainda, com um fórum relevante de participação institucional dos sindicatos que foi a criação do FAT em 1990.

Este fervilhar do movimento sindical entre as décadas de oitenta e noventa, coincide com a abertura comercial e econômica iniciadas no governo Collor. A abertura traz em si efeitos como a redefinição da relação do papel do Estado com a economia, a terceirização, a privatização do setor produtivo, a mudança na política cambial visando exportação e atração de capital estrangeiro para o país, etc.

Inserido em tais mudanças o Brasil passa por um turbilhão buscando acertar suas políticas de desenvolvimento dentro do novo paradigma técnico-produtivo. Tanto o processo de inovação tecnológica e adequação promovida pelas empresas privadas do contexto internacional, quanto o rearranjo e reorganização do trabalho, passam a serem sentidos no país.

Neste momento é que o tema da qualificação profissional ganha destaque especial. Afora outros fatores, muitos dos quais se julgava que seriam corrigidos pelo próprio mercado, a qualificação profissional passa a figurar como algo central para corrigir as distorções da precarização das ocupações geradas pelo impacto das inovações tecnológicas. No contexto do primeiro governo de Fernando Henrique Cardoso, ela era apresentada como “solução” para o

desemprego. Conforme aponta Pochmann (2001), a qualificação profissional tinha acento privilegiado, como medida de combate ao desemprego mediante a adequação do trabalho às novas exigências das empresas; a requalificação na melhora de qualidade dos postos de trabalho já existentes. Ambas como medidas sociais e ao mesmo tempo de adequação.

Neste contexto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), orienta a adoção da gestão tripartite dos fundos públicos para a formação profissional pelas várias instâncias de poder. No Brasil, seguindo esta orientação desde 1996, com o surgimento do PLANFOR, financiado com recursos do FAT, pode ser constatada a preocupação crescente com as políticas de formação de recursos humanos entendidos como estratégia de competitividade e de produtividade, e principalmente como medida de combate ao desemprego. Sindicatos, ONGS e outras organizações da sociedade civil são os principais executores destes cursos de formação que, apesar de serem distribuídos via federação, são estabelecidos num terreno público entre os agentes e segmentos de interesse capital, trabalho e Estado. A Constituição Federal de 1988, atendendo às resoluções da OIT, prevê a participação institucional dos sindicatos e dos patrões, abertos à discussão e negociação dentro do aparelho de Estado. Entendia-se assim que as relações de trabalho, e os conflitos de interesses, deveriam ser discutidos como questões de interesse público relacionados com o campo da cidadania. Questões pertinentes à melhora das condições de vida e trabalho deveriam ser preocupações da sociedade como um todo, e, portanto, deveriam ser tratadas em um ambiente público, cuja definição e limites são criados e promovidos pelo Estado.

A qualificação profissional dos anos noventa se move dentro deste quadrante de mudanças na conservação e no rompimento com seu histórico, e com as antigas instituições estatais.

O marco histórico e institucional destas ocorrências no meio rural de Ribeirão Preto é parecido com o meio urbano e industrial, apesar das suas particularidades e especificidades. As diferenças desta contextualização são apontadas no trabalho, no tocante a formação do movimento sindical rural, contextualizado com as ocorrências urbanas industriais do país e de certa forma do mundo. O meio rural de Ribeirão Preto está conectado tanto às mudanças globais da economia quanto às empresas de ponta das regiões mais industrializadas do país.

As particularidades do meio rural dizem respeito mais ao histórico do movimento sindical, bem como às questões mais circunscritas as especificidades produtivas rurais, como relações de produção, conhecimento, cooperação, etc. No tocante à legislação e à regulamentação os trâmites são os mesmos, ainda que evidentemente existam muitos

programas específicos para o meio rural tanto no plano federal, quanto no plano das centrais sindicais e federações sindicais.

Dessa forma, a qualificação profissional rural por nós estudada denota fatores como interseção simbiótica entre as dimensões rural e urbana; reorganização do tema e investimento entre uma qualificação profissional voltada para postos de trabalho já existentes, e uma qualificação profissional que sendo em si produtiva é proposta junto com a criação de postos de trabalho e investimentos em formação de parque produtivo; recontextualização da representação, políticas de parcerias e campo de disputa sindical; tendência à aproximação dos conteúdos programáticos dos cursos compreendidos entre distintos recortes sindicais com propostas e histórico de formação diferentes e algumas vezes conflitantes entre si; deslocamento quanto a execução dos programas, passando cada vez mais dos organismos federais e estaduais para órgãos de gestão e execução em nível local ou municipal.

Fatores estes que são compreendidos dentro de dois períodos: o primeiro período refere-se à fase de experimentação, e que, portanto, identificamos como da falta de foco sobre tais políticas de formação; o segundo busca corrigir as falhas e equívocos do primeiro período discutindo e propondo o tema e as políticas públicas de qualificação no interior das transformações produtivas um pouco melhor definidas.

As tendências sobre tais políticas de qualificação profissional apontam para o deslocamento do tema que passa a ser tratado cada vez menos como treinamento rápido. Isso não quer dizer que os sindicatos saiam de cena, pelo contrário. Ainda que muitas vezes cedam espaço para outras instituições como o SEBRAE. O que parece mudar é o foco de atuação dos sindicatos, que mesmo com suas dificuldades de origem buscam se inserir dentro duma nova dinâmica produtiva. Também, cada vez mais as políticas de qualificação se deslocam das pautas do assalariamento, modelo de representação clássico ligado à própria origem do movimento sindical, passando a atuar mais nas transformações atinentes à própria organização do trabalho.

2 Sindicatos e Qualificação Profissional

Buscamos contextualizar o debate acerca do movimento sindical de forma global, com a formação tanto dos sindicatos quanto de um ambiente sindical no meio rural da região de Ribeirão Preto. Focamos dois pontos: o primeiro refere-se à contextualização histórica da região de Ribeirão Preto, seus aspectos e vocação produtiva, bem como a condição privilegiada de importante região agrícola do país; o segundo ponto tem por objetivo apontar

o histórico da formação dos sindicatos na região. O foco está circunscrito a relação entre os cursos de qualificação profissional e a crise, ou reorganização dos sindicatos. Discutimos as particularidades das políticas de qualificação profissional dos anos 90, frente a reestruturação pela qual passam os sindicatos.

A qualificação profissional da maneira que observamos no nosso trabalho é a expressão do surgimento de novos atores sociais. Se historicamente a condição de trabalhador assalariado expressava esta relação pela via da regulação e reconhecimento dos direitos trabalhistas; a qualificação profissional dos anos noventa expressa a entrada em cena de um grande contingente de trabalhadores amparados ou não pela legislação trabalhista, mas que são reconhecidos como trabalhadores e agentes produtivos, para os quais tais programas estão voltados.

Retomamos a discussão da relação entre sindicato e Estado no intuito de verificar os cursos de formação profissional apontando para uma possível recontextualização do corporativismo sindical. Para tanto, destacamos a construção de um ambiente público da qualificação profissional a partir do Estado.

2.1 A região de Ribeirão Preto

A região de Ribeirão Preto é considerada importante capital agrícola do interior paulista. Com uma população de 535,7 mil habitantes (SEAD, 2006) está localizada na região nordeste do Estado, próxima de outros grandes centros do interior paulista, com os quais já compôs a dimensão de uma região rural como Araraquara, Franca, São Carlos, Barretos, Bebedouro, etc. Caracteriza-se pela capitalização do setor agrário, ou agroexportador, com forte potencial de modernização principalmente na agroindústria sucroalcooleira. A forte presença desta característica agrícola incentiva outros setores como o de máquinas agrícolas e equipamentos, indústrias voltadas para o ramo alimentício, ração, fertilizantes, entre outras.

A região corresponde a respectivamente 14% da área cultivada no Estado, 0,5% no país (SEAD, 2006). É a principal produtora mundial de cana-de-açúcar, e assim do açúcar para consumo doméstico, e principalmente do álcool combustível. Atualmente o Estado de São Paulo é responsável sozinho por 62% da cana-de-açúcar produzida no país. Dentre outros produtos importantes, ainda que proporcionalmente inferiores em relação à cana, encontram-

se a soja, o amendoim, a agropecuária, com destaque para a citricultura⁵, em especial do suco de laranja. (ZAFALON, 2007)

A região é historicamente agrícola, tendo se desenvolvido com o ciclo do café no final do século XIX. O café foi o foco de desenvolvimento da região que sempre possuiu o que existe de mais moderno e desenvolvido no meio rural. Sendo o principal produto de exportação até o final da década de 20, o café encontrou na região de Ribeirão Preto terra fértil e clima apropriado, além da facilidade de transporte por meio da instalação da rede ferroviária. Com a queda da Bolsa em 1929, a região foi rapidamente substituída por outros produtos agrícolas, sendo que na década de 1940 o setor canavieiro começa a despontar como um dos principais do Estado. (STOLCKE, 1986)

O café é rapidamente substituído pela cana-de-açúcar, que aparece não como produto, mas como matéria-prima para a produção de açúcar e álcool⁶. Portanto, entre as décadas de sessenta e setenta, o açúcar e o álcool começam a surgir como viabilidade econômica de mercado, sendo que a região desponta como uma das principais produtoras do Estado e do país.

Dadas as condições climáticas e de qualidade do solo aliadas à tradição agrícola, já na década de 1960, prevaleceu na região o modelo tipicamente agroindustrial. Após a criação do Pró-Álcool em 1975, os investimentos no setor sucroalcooleiro passaram a figurar como um dos principais do país. De 1975 até 1985, a área ocupada com cana-de-açúcar triplicou na região.

Dentre os fatores que possibilitaram a expansão da cultura da cana-de-açúcar, podemos citar principalmente o aumento do consumo no mercado interno e externo de produtos como o açúcar e o álcool; as políticas de crédito rural; as políticas estabelecidas pelo Instituto do Açúcar e do Alcool; a criação do Proálcool; a regulamentação do preço da cana estabelecido pelo Estatuto da Lavoura Canavieira; além da legislação trabalhista. (SCOPINHO; VALARELLI, 1995)

Com a abertura do mercado norte americano após a Revolução Cubana a exportação de açúcar cresce vertiginosamente. Assim, a cana de açúcar é rentável apenas se produzida em

⁵ Juntamente com a cana, a laranja foi na década de oitenta o mais importante produto agrícola da região. Fator impulsionado pelo mercado exportador, e principalmente pelas geadas no Estado Unidos, mais particularmente no Estado da Flórida. Desde a década de 90, com o equilíbrio da produção e do mercado exportador a cultura da laranja vêm perdendo espaço, principalmente para a cana-de-açúcar.

⁶ A chamada Revolução de 30 representou a vitória da cidade sobre o campo. Os setores agrários, tanto produtivo quanto comercial, voltados para o mercado importador e exportador passam a perder hegemonia para as classes urbanas emergentes. Passam a ser criadas desde então condições políticas, econômicas e sociais que favoreceriam o capital industrial, particularmente a partir da década de 50.

larga escala, o que proporcionou a instalação de grandes empresas agrícolas, expulsando os pequenos produtores do campo e impulsionando o plantio em larga escala de outros produtos agrícolas. O Estado por sua vez adotou a lógica do capital, através do Sistema Nacional de Crédito Rural criado em 1965 aprimorou as políticas de crédito, subsídios, incentivos fiscais etc. Na década de 80, sob influência da nova ordem neoliberal, o Estado passa a adotar novos mecanismos de intervenção que favorecem a expansão e consolidação dos grandes capitais agroindustriais. (SILVA, 1976)

Altos investimentos e desenvolvimento tecnológico, aliados a política de mercado, inviabilizaram a pequena produção, o que por si só expulsou um grande contingente de trabalhadores sem opção de inserção profissional. Por outro lado estima-se que foram fechados cerca de 100 mil postos de trabalho nos últimos dez anos, tendo como uma das causas à mecanização do corte da cana. Atualmente, são extintos em média cerca de dois mil postos de trabalho por ano, ligados a produção do açúcar e álcool. (SILVA, 1999)

Em 1975, temos a criação e implantação do Proálcool que impulsiona ainda mais o processo de “modernização no campo”. A região de Ribeirão Preto passa de 182.500 alqueires plantados de cana em 1968, para 624.700 alqueires em 1989. Um aumento de quase 3,5 vezes neste período. (SILVA, 1999). Só na década de 70, aponta a autora, a região de Ribeirão Preto recebera um contingente migratório de trabalhadores volantes da ordem de 120.030 pessoas.

Em 1980 a região de Ribeirão Preto respondia pelo primeiro lugar em produção de soja (62%), laranja (41%), cana de açúcar (40%), e milho (25%) do Estado de São Paulo. Era responsável já naquele período por 20% do café, 23% do amendoim, 18% do arroz, 13,1% do rebanho bovino, e 13,3% das aves produzidas no Estado. Já em 1986, a Divisão Regional Agrícola de Ribeirão Preto – DIRARP - era responsável por 30% do álcool e 20% do açúcar produzidos no país, além de ser responsável por 70% da exportação de suco de laranja. O que equivale a 3.400.000 hectares de área agricultável, com um Produto Interno Bruto da ordem de 17 bilhões de dólares. (SCOPINHO, 1995, p. 13)

No caso da cana-de-açúcar estima-se que estejam envolvidos no plantio e colheita, só no Estado de São Paulo entre 250 á 350 mil trabalhadores, além de outros 100 mil na industrialização do produto final. De toda mão de obra puramente rural estima-se só na região de Ribeirão Preto algo em torno de 84% da demanda de mão de obra agrícola do Estado de São Paulo. (PT, 1999, p. 6).

A mecanização da lavoura, e mais especificamente da lavoura canavieira, foi impactante para uma região demarcada pelo assalariamento agrícola e mais particularmente

pelos chamados “cortadores de cana”. Dentro deste cenário, uma das saídas encontradas pelos trabalhadores, num primeiro momento, foi à migração para os grandes centros urbanos. Este processo de concentração e exploração fundiária, aliado ao que existe de mais moderno e desenvolvido na agricultura, impulsionou ainda mais os índices de desigualdades sociais e concentração de rendas, (BACCARIN, 1985). Um processo de “modernização” que reproduzia e intensificava as desigualdades, (SILVA, 1982).

Segundo o censo demográfico de 1991 (IBGE, 2006), a região apresentava uma renda média que indicava fortes fatores de desigualdade se comparada com outras regiões do Estado. De 1990 até agora, estima-se um crescimento de 244% no número de pessoas sem condições de moradia só na cidade de Ribeirão Preto. Segundo dados da própria prefeitura de Ribeirão Preto, passou de 7 mil para 23 mil o número de pessoas que moram em “barracos”. (FOLHA DE SÃO PAULO, 2000, p. 01).

Na divisão regional agrícola de Ribeirão Preto, em que predominam as grandes empresas agrícolas, os pequenos núcleos de produção representam uma parcela pequena⁷ segundo Scopinho, (1995, p. 24 - 25). Sendo assim, a região indica grande uso de tecnologias poupadoras de mão-de-obra, particularmente no tocante ao setor sucroalcooleiro.

Como a cana é um negócio rentável apenas se cultivada em grande escala, esses aumentos vertiginosos na produção foram possíveis graças à expulsão das culturas de gêneros alimentícios que vinham sendo empreendidas por pequenos e médios proprietários. A exploração mercantil da terra realizada pelos grandes proprietários substituiu o trabalhador residente (colonos, camaradas, parceiros, etc.) pela máquina (que reduziu sensivelmente o número de braços necessários para a realização de tarefas) e, quando era impossível o uso destas, pelo trabalho assalariado volante. O pequeno proprietário não conseguiu integrar-se à dinâmica econômica da grande empresa rural que, ao instalar-se na região, desarmonizando o modo de organização e funcionamento das propriedades, impôs-lhe a necessidade de vender sua terra e migrar para as cidades.

Conforme aponta Ianni (1973), a gênese do proletariado rural depende da transformação do lavrador em trabalhador livre assalariado, apartado dos meios de produção,

⁷ É preciso tomar certo cuidado com esta colocação. O que acontece na região de forma marcante é a concentração produtiva, ou seja, a eliminação cada vez maior dos pequenos negócios rurais, lembrando ainda que nas culturas anteriores, principalmente com o café, havia necessidade de utilização de mão-de-obra, sendo que em muitos casos esta se dava sob regime de arrendamento, colonato, meação etc. Ou seja, sem que houvesse propriedade da terra por parte do trabalhador. Portanto, é preciso considerar que ainda hoje, a grande maioria das terras plantadas em cana na região de Ribeirão Preto pertence ou a pessoas físicas, ou então parceiros e arrendatários.

sendo que neste caso nos referimos particularmente a posse e uso da terra⁸. O assalariamento agrícola, ou mesmo o assalariamento voltado para os grandes complexos agroindustriais tornou-se das principais atividades. Lembrando que os trabalhadores assalariados destes complexos produtivos passam a habitar os centros urbanos, ou nos pequenos municípios da região. Tanto no setor sucroalcooleiro como na citricultura, o grosso do trabalho de pouca qualificação é aquele realizado por colhedores de laranja e também pelos cortadores e plantadores de cana-de-açúcar. O trato destas culturas cada vez mais é realizado por máquinas, e quando demanda intervenção de mão-de-obra, é para um tipo de trabalho de baixa qualificação e remuneração. A questão central com a qual têm que lidar os sindicatos é disponibilizar políticas de cursos de qualificação profissional capazes de intervir e reverter o quadro de crescente desemprego e baixa qualificação dentre, principalmente os trabalhadores da parte agrícola da produção.

2.2 Entre Crise e Reestruturação Sindical

O processo de reorganização da produção que impactou o país na década de 90 abalou as bases dos sindicatos. Uma nova forma de produzir aliada à flexibilização de direitos e de organização do trabalho corroeu a estrutura da organização sindical. Os novos setores produtivos como o de serviços, o crescimento da informalidade e a organização da produção em redes não são favoráveis à sindicalização.

Na introdução do livro de Leôncio Martins Rodrigues (1999), Iran Rodrigues (1999, p: 0) aponta:

“O processo de reorganização da produção que se desenvolveu nas últimas duas décadas colocou em cheque o sindicato, atingindo de forma generalizada a organização coletiva dos trabalhadores e mudando significativamente a correlação de forças entre capital e trabalho. As mudanças no perfil do mercado de trabalho, o aumento do desemprego e a desregulamentação das relações de trabalho são fatores que levaram a diminuição das eficácias da ação sindical nos países centrais e que se expressam entre outros aspectos, numa queda acentuada das taxas de sindicalização. Esse processo mais geral de mudanças no mundo do trabalho coloca um paradoxo fundamental para a ação trabalhista: como tornar

⁸ Falamos aqui do período histórico de transformação do lavrador em proletário rural na região de Ribeirão Preto considerando a terra como principal meio de produção, ou meios materiais de produção. Este fator é central, pois se por um lado remete a posse e uso da terra, é preciso considerá-lo dentro de um conjunto maior de fatores, como acesso aos bens de produção, as novas tecnologias, e ao perfil consumidor do mercado interno e de exportação.

compatível um movimento que é fragmentário e disperso e, desse modo individualizante, com aquele princípio que, em certo sentido, são a essência da atividade sindical, isto é, solidariedade e atividades coletivas.”

As conclusões da pesquisa de Leôncio Martins Rodrigues apontam para um inevitável declínio dos sindicatos, considerando que apenas em países que o processo de democratização chegou atrasado como nos casos do Brasil, Coréia do Sul e África, ou então em experiências democráticas corporativas tópicas e bastante consolidadas como nas experiências dos países nórdicos, é que as taxas de sindicalização foram mantidas ou então cresceram. Na medida em que os países se inserem na economia mundial, os problemas são levados para o contexto da globalização. São conservadas diferenças dependendo do contexto e da realidade política e sócio-econômica de cada país. Via de regra, a dessindicalização é um fenômeno mundial, tanto como fato quanto tendência segundo o autor.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, existia no Brasil no ano de 2002, um total de 11.354 sindicatos dos quais 4.303 estavam filiados a alguma central sindical. O número de sindicatos existentes e atuantes, ou mesmo o aumento destes como instituição podem revelar que tenha havido aumento inclusive das políticas e ações dos sindicatos, ainda que redirecionando suas linhas de atuação. As propostas e políticas do governo seguem as orientações da OIT, propiciando liberdade sindical contra a unicidade ou monopólio característico do histórico sindical brasileiro. Esta seria uma medida visando a liberdade sindical que desatrelaria o sindicato do Estado. Medida para reduzir os chamados sindicatos de fachada ou de carimbo⁹. Dado o histórico da relação dos sindicatos com o Estado no Brasil esta é uma, dentre muitas outras maneiras que o próprio Estado encontra para conter a crise e propiciar certa retomada de representação por parte dos sindicatos. O modelo sindical brasileiro sofre de uma espécie de “mal de berço”, conforme aponta Cardoso (2002). Existe uma série de mecanismos burocráticos oriundos do próprio histórico sindical que obstam aos sindicatos de se desvincularem do Estado. Conforme aponta Leôncio Martins Rodrigues (2002, p. B 11), tem diminuído a importância e representatividade dos sindicatos para a vida dos trabalhadores:

⁹ Como se sabe, estes termos são usados desde muito tempo, mesmo na literatura corrente sobre o tema, mas certamente tem origem no próprio meio sindical. Se trata daqueles sindicatos que existem apenas no papel – formalmente, e que se mobilizam (geralmente apenas os membros da direção) em momentos específicos. “De fachada” porque não mantém uma política sindical atuante e clara – serve apenas de representação formal. “De carimbo” porque com este simples ato tem legalidade, apesar de não ter legitimidade.

Do ponto de vista da defesa dos trabalhadores, ele não cumpre seu papel, só beneficia um pequeno grupo de associados [...] Acho que deveria acabar a contribuição sindical e o monopólio de representação. Essas duas medidas já provocariam uma tempestade no movimento sindical. A contribuição sustenta um bando de sindicatos que são fantasmas, e a unidade não permite a concorrência [...] A constituição manteve todos os aspectos que são vantajosos para os dirigentes, como as fontes de renda e o monopólio da representação, mas eliminou o controle do Ministério do Trabalho, fortalecendo os elementos corporativos [...] Os sindicatos são uma instituição condenada ao declínio. Os setores nos quais o emprego cresce, como os de serviço, não são favoráveis a sindicalização. O poder de fogo das empresas também aumentou com o desemprego. Os sindicatos perderam assim poder de barganha e capacidade de mobilização.

Existem fatores gerais e estruturais que permeiam a nova organização do trabalho e que obstam a ação sindical. Isso, considerando os sindicatos com instituições históricas de representação á partir do local de trabalho. Contudo, este problema é sentido de maneira distinta e com intensidade diferente dentro de cada realidade nacional, conforme aponta Rodrigues (1999), que considera relevante e central, a relação entre Estado e sindicatos. A qualificação profissional presente na agenda sindical passou pelo mesmo processo de crise e indefinição. O desemprego passa a ser fator central trazido pela abertura. Também, e em primeiro plano o chamado “desemprego tecnológico”, mas não só. Mediante os impactos sócio-econômicos desencadeados pelas altas taxas de juros, o Estado intervém buscando solucionar, ou então amenizar os problemas desta crise. As políticas de qualificação profissional surgem e se intensificam neste momento. (POCHMANN, 2001). O programa FAT/PLANFOR é proposto como medida de Estado que propagava que a principal causa do desemprego devia-se à falta de trabalhadores qualificados para ocupar os novos postos de trabalho que estavam surgindo. Ou seja, a atenção maior estava voltada para este que chamamos desemprego tecnológico, para o qual a qualificação profissional aparecia como a principal política de enfrentamento. As políticas de qualificação profissional discutidas no nosso trabalho são medidas típicas dos anos 90, em que o Estado visa corrigir os efeitos e conseqüências da crise e dos problemas estruturais advindos com a abertura econômica. Vale notar, conforme aponta Pochmann (2001) que este processo que impactou o país desde o final da década de oitenta, adentrando com maior veemência nos noventa, já havia acontecido no mundo desde os anos setenta.

Os novos requisitos profissionais indispensáveis ao ingresso e á permanência no mercado de trabalho em transformação seriam passíveis de atendimento somente por meio de um maior nível educacional dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, a formação e o constante treinamento profissional se

transformariam em uma das poucas alternativas passíveis da ação de Estado para conter o avanço do desemprego e da precarização no uso da força de trabalho. (POCHMANN, 2001, p. 41-42)

O Estado, tanto no contexto mundial, ou no Brasil, cada vez mais redefine sua relação de intervenção na economia, restando-lhe o ônus, inclusive reclamado pelo capital, de qualificar os trabalhadores para os novos postos de trabalho que estariam surgindo e que demandavam maior qualificação. Era inclusive uma ação tida como “social” que devia partir dos organismos públicos e assim do Estado.

Os sindicatos enquanto organismos de representação dos trabalhadores sentiram os efeitos desta crise. As bases sindicalizadas começam a ser afetadas em consequência das mudanças econômicas que se seguiram nesta década. A fragmentação do sistema produtivo, impondo uma nova organização da produção e conseqüentemente um novo perfil profissional, quebraria com as históricas linhas de atuação do movimento sindical. O poder de mobilização foi drasticamente afetado, sendo que os sindicatos passam da organização orgânica e política, para uma outra mais institucional e restrita ao âmbito das políticas públicas. Constatase também, um modelo de ação mais direto, privilegiando os campos econômico e social. No campo mais econômico ações voltadas para formação de cooperativas é um exemplo. No social ficaram as políticas de formação e qualificação empreendidas, primeiro como políticas públicas de Estado propostas a partir do chamado sistema FAT/PLANFOR.

Existe um elemento importante que deve ser colocado desde já, para que sobre ele possamos discorrer mais adiante. Trata-se do fato dos sindicatos, da maneira que os concebemos serem organismos típicos da sociedade industrial, conforme pondera Offe (1985, p. 20):

O interesse do pleno emprego por parte dos sindicatos é uma função do seu papel enquanto coalizões de vendedores da força de trabalho. Neste papel, defendem três amplas categorias de interesses que naturalmente podem entrar em conflito entre si: 1. O interesse na manutenção ou no crescimento do salário real; 2. O interesse pelas boas condições de trabalho; 3. O interesse em um alto nível de emprego. Entretanto tais coalizões dispõem apenas de meios estratégicos extremamente limitados para atingirem o objetivo do crescimento do emprego, principalmente se considerarmos a compatibilidade desses meios com a sobrevivência da própria organização sindical.

Os sindicatos sendo órgãos de representação de classe, que tem como principal função, dada a sua origem a coalizão de vendedores da força de trabalho, certamente sempre agiram

neste sentido como forma de preservar a própria existência. Os programas de qualificação profissional voltados para a relação de venda de força de trabalho sempre foram ação privilegiada dos sindicatos. Mas quando a sociedade do pleno emprego entra em crise, os sindicatos são diretamente afetados.

O interesse do pleno emprego é dos principais objetivos do Estado, como forma de promover a inclusão e a regulação sobre o trabalho. (NEGRI e HARDT, 2004). Estas são as bases de sustentação do Estado de Bem Estar (OFFE, 1985), e também do Estado Nacional no Brasil. Era normal que diante da crise aberta no Brasil o Estado interviesse, mas era ainda mais normal a intervenção pela via dos mecanismos constituídos de inclusão salarial. Portanto, os objetivos últimos do Estado por meio das políticas de formação e qualificação profissional era reverter o quadro de marginalidade e exclusão social. Em suma, qualificação profissional como políticas sociais compensatórias.

A crise de representação sindical aponta para duas questões. A primeira delas busca refletir se a crise é de representação ou de uma forma de representação. Este ponto remete à discussão sobre a possibilidade dos sindicatos se reorganizarem a partir de uma ampla e estrutural reforma. Outra tendência é considerar que os sindicatos como modelo de ação coletiva, estruturados no período de hegemonia industrial, estariam inevitavelmente condenados ao declínio¹⁰. Muitas vezes, este debate acaba levando para discussões de ordem ideológica, ou então apontando para concepções que cada autor ou corrente têm sobre as bases e estruturas sindicais. Ao analisar as taxas de dessindicalização, tendo em vista a queda de representatividade dos sindicatos, Pochmann (2003) avalia que há espaço para atuação sindical e que estes continuam importantes e podem recuperar seu papel de representatividade, mas para isso é preciso uma reforma ampla e profunda. Já Rodrigues (2003), sobre o mesmo ponto, e em debate com o primeiro autor, coloca que se esta ampla e estrutural reforma acontecer, o que é necessário e imprescindível para a manutenção dos sindicatos, estes deixariam de ser sindicatos e passariam a ser outra coisa.

¹⁰ Este ponto parece de suma importância, pois quando falamos em crise do movimento sindical, ou crise de representação a partir deste modelo, pode gerar o falso entendimento de que os sindicatos ficaram atrelados a um modelo de representação condenada ao declínio, ou então que tais organismos sindicais agonizam sem possibilidades e intervenção. A crise do movimento sindical deve ser tomada dentro da organização ou reorganização do trabalho e do sistema produtivo. Apontamos aqui a crise de um modelo ou forma de representação voltada prioritária ou até exclusivamente para as relações atinentes a um “local de trabalho” e para as pautas típicas do assalariamento. Isso não impede, portanto, que os sindicatos se reorganizem em outras linhas de atuação, como se sabe, aconteceu em vários países do contexto europeu, principalmente com a crise do Estado de Bem Estar. Aliás, a observação que fazemos acerca dos programas de cursos de qualificação profissional no Brasil, segue esta linha. Tais programas são entendidos como novas forma ou possibilidades abertas, primeiro pela reorganização produtiva, depois pelo Estado, para a retomada ou seqüência da representação sindical.

Para o nosso debate, o ponto que interessa é apontar esta crise dos sindicatos, ou então de um modelo de ação sindical, que sai da perspectiva orgânica das lutas voltadas para as pautas de assalariamento, entrando numa ação direcionada para as políticas públicas. As políticas de qualificação e requalificação profissional são medidas típicas deste segundo caso de ações de políticas sindicais.

2.3 Sindicato e Qualificação Profissional no Brasil

A regulação do trabalho no Brasil é o capítulo central do histórico de construção das instituições e em particular dos sindicatos¹¹. O chamado estatuto corporativo foi a saída encontrada pelo governo Vargas para conter interesses e viabilizar um projeto desenvolvimentista de modernização e industrialização¹². Pelo estatuto corporativo, Vargas não apenas constrói o perfil institucional sindical, como também retira do mercado e passa para o interior do Estado os conflitos sobre as relações de trabalho. Este Estado Nacional Desenvolvimentista é que devia representar os anseios da nação, mantendo em seu interior as divergências de interesses com particular atenção para os conflitos entre capital e trabalho.

Conforme aponta Evaristo de Moraes (1978), a autonomia sindical era restrita e limitada pelo Estado. Desde 1931, cabia ao Estado o reconhecimento dos sindicatos, embora a interferência fosse indireta ela já existia na definição dos estatutos, nas eleições, controle administrativo, burocrático, financeiro e ideológico. O Estado quando não fez diretamente pela via legal, cooptava, aos poucos, lideranças e quadros burocráticos dos sindicatos. Trata-se, segundo o autor, da chamada política populista de incorporação estratégica. Quando em 1943 é criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os sindicatos já estavam consolidados dentro do Estado. São comuns olhares benevolentes sobre a CLT atribuindo sua criação à generosidade da benesse de Estado, mais do que aos conflitos que se moviam dentro do Estado, ou mesmo com alguma autonomia fora dele.

¹¹ A estrutura sindical brasileira foi formada na década de 30 e sistematizada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943 pelo governo de Getúlio Vargas. A CLT sistematizou a política trabalhista de Vargas, regendo o funcionamento interno dos sindicatos. Assim, regendo as relações entre Estado e instituições de classe a partir do interior do local de trabalho.

¹² Aqui falamos mais propriamente do chamado “segundo período Vargas”, ou do Estado Novo. Alguns entendem que Vargas neste período completou uma política trabalhista já iniciada em 1931 com a criação do Ministério do Trabalho. De qualquer forma o que vale salientar é que o Estado Novo regulamentou as relações entre empregados e patrões dentro, ou no interior do Estado. Foi o período da criação do imposto sindical e em 1943 da criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O ponto que interessa salientar é que o chamado Nacional Desenvolvimentismo se refere a este período. Industrialização, redução de importações, aumento da produção nacional, e em soma, política econômica voltada para o mercado interno de forma protecionista. O ponto era desenvolvimento industrial brasileiro a partir da construção de infra-estrutura nacional. Para isso era preciso ter “controle” sobre as relações de trabalho.

Esta chamada política populista de incorporação estratégica tinha como meta controlar os conflitos de trabalho via sindicatos cooptados para dentro do Estado. Os sindicatos deveriam funcionar como órgãos de colaboração do Estado na busca de uma sociedade “equilibrada” capaz de promover a paz social. Tais políticas de incorporação estratégica podem ser encontradas via estatuto legal como o enquadramento por categoria profissional, setorização dentro de uma base territorial, imposto sindical obrigatório, unicidade sindical, estrutura verticalizada possibilitando a criação de federações, confederações, etc., no reconhecimento dos conflitos de trabalho nos limites do estatuto da CLT e ainda, no reconhecimento da personalidade jurídica dos sindicatos pelo Estado via Ministério do Trabalho.

Todo e qualquer conflito que não estivesse amparado na e pela legislação pertinente ficava a mercê da classe patronal. Longe de ser dádiva estatal, a legislação trabalhista foi fruto de um amplo processo de luta e embates. Muitos destes embates políticos de forma estratégica se moveram via sindicatos dentro do Estado, outros com relativa autonomia conforme aponta Weffort (1973).

A criação desta estrutura dual de garantias de cidadania entre formalidade e marginalidade impossibilitou que o Estado estendesse os direitos de cidadania, e também que permitisse que novas demandas sociais fossem incorporadas e representadas pelo Estado. Este fenômeno Santos (1979, p. 75) chamou de cidadania regulada:

[...] por cidadania regulada entendo o conceito de cidadania cujas raízes encontram-se, não em um código de valores políticos, mas em um sistema de estratificação ocupacional, e que, ademais, tal sistema de estratificação ocupacional é definido por norma legal. Em outras palavras, são cidadãos todos aqueles membros da comunidade que se encontram localizados em qualquer uma das ocupações reconhecidas e definidas em lei.

Uma incorporação social da condição de cidadão definida pelo Estado e reconhecida pelo Estado via Ministério do Trabalho. Foi este cenário de regulação do trabalho, e dos direitos de cidadania, aliado ao fator globalização de desmonte internacional deste aparato, que a qualificação profissional encontrou no início dos anos noventa.

O tema da qualificação profissional está intimamente ligado ao histórico do movimento sindical. No Brasil, em 1908, por exemplo, o II Congresso Operário do Estado de São Paulo apresentou uma proposta de formação de uma universidade operária (DIEESE, 1998). Até meados da década de 30 com a criação do Estado Novo, foram inúmeras experiências de qualificação profissional, geralmente cursos de curta duração executados

pelos sindicatos das categorias, conforme apontam Souza, Santana e Deluiz (1999). A partir principalmente da construção do Estado Nacional, ou Estado Novo, o tema ganhou nova roupagem que se espalhava entre experiências na área de educação e alfabetização por um lado, e por outro, experiências técnico-profissionalizantes, visando adequar o país nas novas exigências profissionais trazidas com o surto de desenvolvimento. Este ponto é importante para nossa discussão uma vez tratando-se do período de construção do Estado Nacional, ainda que na forma de um “fordismo tropical¹³”. O país passa a incorporar e a introduzir conquistas técnicas científicas de ponta que vinham sendo experimentadas e criadas no mundo. No tocante a qualificação profissional, Pochmann (2001, p. 136) aponta:

A implementação da aprendizagem profissional setorial, no governo Vargas, buscou oferecer alguma qualificação profissional paralelamente às necessidades de contratação dos empresários nas atividades urbanas mais dinâmicas. Não há consensos sobre a eficácia dos programas de formação desenvolvidos, todavia, parece não haver dúvidas quanto ao compromisso com o adestramento de trabalhadores não-qualificados em tarefas simples, sobretudo na incorporação da metodologia taylorista de organização do trabalho no Brasil.

Este modelo foi implantado no Brasil com a construção do Estado Nacional no período Vargas. Ainda que passássemos por distintos momentos históricos, nunca nos livrariamos completamente dele, mesmo por que no contexto mundial ele ainda galgaria de sucesso durante algumas décadas.

Entre as décadas de sessenta e setenta, o debate se alarga, mantendo as propostas de formação para novos postos de trabalho dada a introdução de novas tecnologias, mas abrindo-se para as ações em torno da educação popular que inclusive foi tida como foco de resistência no período da repressão.

Se a década de oitenta no Brasil foi marcada pela crise, também neste período foi retomado o processo de redemocratização do país. Dentro deste processo de redemocratização em que a sociedade civil emerge como sujeito político surge um sindicalismo mais orgânico e politizado que se contrapõe ao movimento sindical tradicional.

¹³ Á adaptação do fordismo, enquanto regime sociopolítico e econômico com padrão de organização do trabalho fabril, á realidade brasileira, ou mesmo o toyotismo enquanto organização científica do trabalho, fragmentação e cronometragem de tarefas, separação entre concepção e execução, disciplina e controle sobre o trabalho, expropriação do saber e da autonomia, desqualificação e degradação do trabalho. Sobre este ponto ver: LEITE, E. *Módulo Sociologia do trabalho Reestruturação produtiva no Brasil: mudanças no mercado de trabalho e impactos sobre a qualificação profissional*, VOGEL e YANNOULLAS (Org.), UNESP/FLACSO, 2000. (p. 127 – 142)

Foi neste período de lutas e de retomada do processo de redemocratização que a sociedade civil ocupou a cena política nacional, crescendo o número de sindicatos. A tabela abaixo mostra estes números referindo-se ao período de fundação dos sindicatos no Brasil desde 1930 a 2001.

Tabela 17 - Sindicatos, urbanos e rurais, por período de fundação, segundo as Grandes Regiões e tipo de sindicato - Brasil - 1930-2001

Grandes Regiões e tipo de sindicato	Sindicatos										
	Total	Período de fundação									
		Até 1930	1931 a 1940	1941 a 1950	1951 a 1960	1961 a 1970	1971 a 1980	1981 a 1990	1991 a 2000	2001	Sem declaração (1)
Brasil	15 961	97	547	814	811	2 533	2 260	4 376	4 212	195	116
Urbanos	10 263	91	537	785	697	628	774	3 366	3 155	144	86
Empregadores	2 758	5	145	374	189	165	245	759	802	34	40
Empregados	6 070	49	314	324	417	340	312	2 233	1 949	97	35
Trabalhadores autônomos	585	4	15	22	35	61	70	132	230	11	5
Agentes autônomos	62	2	4	7	3	7	3	13	23	-	-
Profissionais liberais	483	6	26	42	22	19	108	165	88	1	6
Trabalhadores avulsos	305	25	33	16	31	36	36	64	63	1	-
Rurais	5 698	6	10	29	114	1 905	1 486	1 010	1 057	51	30
Empregadores	1 787	6	9	28	106	845	279	235	250	11	18
Trabalhadores	3 911	-	1	1	8	1 060	1 207	775	807	40	12
Norte	1 208	6	27	32	47	64	146	378	471	31	6
Urbanos	781	6	27	32	38	28	41	262	319	23	5
Empregadores	237	-	5	17	9	5	12	59	114	14	2
Empregados	405	3	18	8	18	17	15	165	153	5	3
Trabalhadores autônomos	75	-	2	3	5	4	6	21	30	4	-
Agentes autônomos	6	-	-	-	-	-	-	-	6	-	-
Profissionais liberais	31	-	1	2	1	-	3	13	11	-	-
Trabalhadores avulsos	27	3	1	2	5	2	5	4	5	-	-
Rurais	427	-	-	-	9	36	105	116	152	8	1
Empregadores	131	-	-	-	9	21	16	27	53	4	1
Trabalhadores	296	-	-	-	-	15	89	89	99	4	-
Nordeste	4 072	23	123	212	173	689	818	878	1 056	57	43
Urbanos	2 055	23	123	208	136	123	141	566	660	41	34
Empregadores	540	1	20	97	54	25	43	124	160	4	12
Empregados	1 132	10	76	80	53	64	49	349	401	34	16
Trabalhadores autônomos	159	2	3	6	7	14	16	36	71	2	2
Agentes autônomos	14	1	1	5	-	-	-	5	2	-	-
Profissionais liberais	108	1	9	10	6	7	18	33	19	1	4
Trabalhadores avulsos	102	8	14	10	16	13	15	19	7	-	-
Rurais	2 017	-	-	4	37	566	677	312	396	16	9
Empregadores	339	-	-	4	30	140	69	32	55	2	7
Trabalhadores	1 678	-	-	-	7	426	608	280	341	14	2
Sudeste	5 213	46	290	392	351	786	631	1 388	1 236	55	38
Urbanos	3 757	44	286	372	299	249	226	1 190	1 023	41	27
Empregadores	1 003	3	105	183	69	64	66	257	234	6	16
Empregados	2 334	26	153	158	205	142	102	828	682	31	7
Trabalhadores autônomos	173	1	6	9	14	31	18	28	60	3	3
Agentes autônomos	17	1	3	2	2	3	-	2	4	-	-
Profissionais liberais	164	5	9	18	9	5	37	52	28	-	1
Trabalhadores avulsos	66	8	10	2	-	4	3	23	15	1	-
Rurais	1 456	2	4	20	52	537	405	198	213	14	11
Empregadores	689	2	3	19	51	377	110	58	62	-	7
Trabalhadores	767	-	1	1	1	160	295	140	151	14	4
Sul	3 970	22	99	155	220	844	444	1 192	942	33	19
Urbanos	2 679	18	93	153	208	183	241	980	762	26	15
Empregadores	730	1	14	66	52	58	82	246	197	5	9
Empregados	1 620	10	61	73	130	92	96	654	480	19	5
Trabalhadores autônomos	112	1	3	2	9	9	21	30	35	2	-
Agentes autônomos	20	-	-	-	1	3	2	4	10	-	-
Profissionais liberais	118	-	7	10	6	4	37	36	17	-	1
Trabalhadores avulsos	79	6	8	2	10	17	3	10	23	-	-
Rurais	1 291	4	6	2	12	661	203	212	180	7	4
Empregadores	404	4	6	2	12	223	59	61	34	1	2
Trabalhadores	887	-	-	-	-	438	144	151	146	6	2
Centro-Oeste	1 498	-	8	23	20	150	221	540	507	19	10
Urbanos	991	-	8	20	16	45	125	368	391	13	5
Empregadores	248	-	1	11	5	13	42	73	97	5	1
Empregados	579	-	6	5	11	25	50	237	233	8	4
Trabalhadores autônomos	66	-	1	2	-	3	9	17	34	-	-
Agentes autônomos	5	-	-	-	-	1	1	2	1	-	-
Profissionais liberais	62	-	-	2	-	3	13	31	13	-	-
Trabalhadores avulsos	31	-	-	-	-	-	10	8	13	-	-
Rurais	507	-	-	3	4	105	96	172	116	6	5
Empregadores	224	-	-	3	4	84	25	57	46	4	1
Trabalhadores	283	-	-	-	-	21	71	115	70	2	4

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisa, Departamento de População e Indicadores Sociais, Pesquisa Sindical 2001.

É importante notar como houve uma explosão do número de sindicatos no Brasil, especialmente no que se refere aos sindicatos rurais entre os períodos de 1971 até 1980, e também de 1981 a 1990, com mais incidência de criação de sindicatos no primeiro período.

No caso do meio rural de Ribeirão Preto, soma-se o aumento de áreas plantadas em cana, seguida pelo setor citricultor, portanto ressaltando a relevância no assalariamento agrícola. Este processo foi decisivo na emergência de vários movimentos que culminaram com a fundação de sindicatos (STEIN, 1998). Portanto, os sindicatos são expressões destas lutas abertas com o processo de democratização do país, ainda que mesmo reformados guardem relação e vinculação com seu “mal de berço”, que é o estatuto corporativo, (CARDOSO, 1999). Assim, dada a estreita vinculação do histórico e das políticas de qualificação profissional com o movimento sindical, tais políticas, e mais precisamente esta que surge nos anos 90, também são expressão deste processo de abertura e democratização do país.

2.4 Estrutura Sindical Rural na Região de Ribeirão Preto

Segundo Stolcke (1986), o Estatuto do Trabalhador Rural (ETR) foi uma concessão moderada que alterou as condições jurídico-sociais dos trabalhadores na agricultura. O ETR passa a regulamentar as relações de trabalho no campo como forma moderada, de conceder direito. Buscava regulamentar as relações de trabalho no meio rural, num momento em que crescia a relação de assalariamento agrícola. Nos anos 60, conforme aponta Scopinho (1995), a agricultura, e particularmente o setor sucroalcooleiro da região de Ribeirão Preto, já despontava como principal foco econômico do país. O Estatuto da Lei, uma vez aplicado, beneficiaria os trabalhadores. Isso acontece num momento, 1963, em que os movimentos sociais e greves estavam eclodindo pelo Brasil. Com o golpe de 64, houve paralisia destes movimentos. Em certa medida, o Estatuto serviria como parcial substituto dos movimentos sociais no campo, uma vez que os trabalhadores rurais passavam a exigir seus direitos, (STEIN, 1998).

O histórico do desenvolvimento econômico brasileiro é marcado pela concentração de capitais. Conforme aponta Silva (1999), esta afirmação cabe também para o desenvolvimento agrícola do país e principalmente para a região de Ribeirão Preto. Todas as políticas

“desenvolvimentistas” e “modernizadoras”, com especial atenção para o período Vargas¹⁴ e o governo dos militares, propiciaram uma política de grandes propriedades e investimentos. Um processo que Silva (1982) chamaria de “Modernização Dolorosa”, dado que ao mesmo tempo em que o meio agrícola da região de Ribeirão Preto despontava como a principal região agrícola do país, introduzindo tecnologia de ponta na produção, por outro lado excluía ou então pauperizava um grande contingente de trabalhadores. As bases técnicas e as novas relações de produção com base no capital intensivo se reverterem em alta produtividade. Assim entendemos que antes mesmo das regulamentações legais do ETR, o complexo agroindustrial já vinha ameaçando as relações de trabalho no campo, conforme acontece no meio urbano em que, segundo Cardoso (1999), tem-se um direito trabalhista que antecede a própria industrialização. O que de certa forma acabaria por ocasionar alguns desarranjos, bem como a necessidade de novas regulamentações.

Neste caso da agricultura, não se trata da regulamentação a partir de uma realidade consolidada, pois foi neste mesmo período do surgimento do ETR que as relações de trabalho no campo vinham sendo alteradas. O colonato, a meação, a parceria, bem como a pequena produção vinham sendo ameaçadas pelo desenvolvimento do capitalismo no campo. O ETR passa a regulamentar as relações de trabalho apontando para o crescente assalariamento.

No caso dos trabalhadores rurais, o Estado, passa a regulamentar, ou ainda, a antever as relações de poder vigentes na matriz do poder social. O mesmo Estado que buscava conter os interesses dos trabalhadores deveria promover e mediar o desenvolvimento econômico. O período mais marcante a este respeito foi o governo dos militares, quando o Estado subsidia e promove o desenvolvimento do capital agroindustrial (SCOPINHO, 1995).

A Lei n.º: 5889 de 1973 substituiu os ETR. Os dantes considerados pelo ETR “trabalhadores rurais”, categoria que compreende de forma mais genérica todos aqueles trabalhadores da terra, dentre os quais meeiros, arrendatários, pequenos proprietários e também assalariados, com a nova lei passam a ser referidos como “empregados rurais”. Ou seja, já no texto da lei se previa relação de “assalariamento”, que vinha crescendo no país, mas também na região, pois o termo empregado, que consta do texto legal, pressupõe a existência dos patrões.

A Lei n.º 5889 de 1973 em seu artigo primeiro, prevê a regulamentação e direito das propriedades agrícolas. No artigo 14, o Estado impulsiona e encoraja a criação e

¹⁴ Por período Vargas, e particularmente ao ponto que nos toca dentro das discussões que levantamos nos referimos particularmente a dois períodos: Estado Novo, como construção do chamado “Estado Nacional” e o chamado “Período Democrático”, mais pertinente dentro das iniciativas do “Nacional Desenvolvimentismo”.

desenvolvimento de empresas rurais, cujo objetivo é a intensificação da produção agroindustrial.

A estrutura sindical varguista, conforme observa Coletti (1998), foi transposta para o meio rural inicialmente pelo Estatuto do Trabalhador Rural na década de sessenta. Na formação dos sindicatos rurais no Brasil, o processo de implantação e reconhecimento dos sindicatos passa pela instância estatal, mas é também fruto de lutas e enfrentamentos. Conforme observa Stein (1998), o movimento católico através da Confederação Nacional dos Operários Católicos (CNOOC), identificado como “movimento circulista”, explodiu impulsionando o reconhecimento dos sindicatos rurais pelo Ministério do Trabalho. Tanto que a principal federação sindical presente e que se conserva até hoje atuante na região foi fundada em 1962. Conforme aponta Stein (1998), os STR – Sindicatos Trabalhadores Rurais (STR) de Lins, Assis, Guariba, Juquiá, Matão e Porto Feliz requereram a fundação da federação que seria reconhecida em agosto de 63 por portaria do Ministério do Trabalho. A outra federação presente e atuante na região de Ribeirão Preto, a Federação Rural dos Assalariados do Estado de São Paulo (FERAESP), surge apenas em 1989, a partir de uma dissidência da primeira.

O movimento sindical rural da região, a exemplo do restante do país, passou por momentos difíceis de reformulação de suas estruturas. Se por um lado as mudanças socioeconômicas foram decisivas, é inegável que as experiências políticas experimentadas durante décadas tiveram significativa importância. O trabalho de base da Igreja Católica¹⁵, partidos políticos e de círculos operários tem fundamental importância na formação da consciência dos trabalhadores rurais. Os sérios abalos nas bases sindicais sacudiram os trabalhadores rurais delimitando ainda mais um marco divisor entre o modelo do "velho sindicalismo"¹⁶ e as propostas defendidas pela oposição sindical¹⁷. Os dirigentes ligados ao movimento de oposição se formavam dentro de um caldo cultural, proporcionado principalmente pelo processo de redemocratização interrompido com o golpe de 64. Os opositores combatiam fundamentalmente o caráter assistencialista e apaziguador das práticas sindicais, propondo um sindicato mais combativo e comprometido com a base, conforme aponta Stein (1998).

¹⁵ Sobre sindicalização rural, ver: STEIN, L, M. Igreja católica e programas de sindicalização rural no Brasil (1954 a 1964). *Revista TEMAS*, Araraquara, UNESP, Vol. 4, ano 5, 1998.

¹⁶ Entende-se por "velho sindicalismo", a estrutura sindical corporativa e assistencialista, criada por Vargas em 1931, e transportada para o meio rural, principalmente após a criação do Estatuto do Trabalhador Rural em 1962.

¹⁷ Entende-se por "oposição sindical", o surgimento no meio rural de lideranças organizadas que lutavam para substituir o "velho modelo" sindical corporativo herdado da era Vargas.

Apesar de todos os movimentos ocorridos no meio rural, o modelo de estrutura sindical só foi revisto pelo texto Constitucional de 1988. Conforme requeriam todos os movimentos e lutas no campo, a reformulação do texto legal tinha como alvo de ataque a estrutura sindical corporativa herdada do varguismo. A quebra da tutela estatal se expressa por meio do artigo 8, caput, e incisos: I e II da Constituição Federal de 1888. Contudo, o texto é ambíguo e tem gerado correntes de interpretações diversas. A Constituição proibiu a necessidade de autorização pelo Estado para a criação de sindicatos, além de vedar a interferência do Estado nas questões sindicais. E ainda assim, estabelece a possibilidade da pluralidade de sindicatos para uma mesma categoria. Todavia, o inciso II do referido artigo prevendo a unicidade compulsória condiciona obrigatoriamente os empregados e patrões a aderirem ao sindicato legalmente reconhecido, e também, determina instância para dirimir conflitos sobre a possível existência de mais de um sindicato em uma mesma localidade.

Na região de Ribeirão Preto, todo este processo se dava principalmente no interior da única Federação existente. A Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de São Paulo (FETAESP), fundada em 1962 e reconhecida pelo Ministério do Trabalho em 17 de agosto de 1963, caracterizava-se desde o seu surgimento pela continuidade do modelo político-sindical ligado aos Círculos Operários. Corrente ligada a Igreja Católica, de corte conservador e anticomunista, que se opunha ao modelo sindical proposto pela União de Lavradores e Trabalhadores Agrícolas (ULTAB¹⁸), em que se encontrava à esquerda, a exemplo do Partido Comunista Brasileiro (PCB), o Partido Comunista do Brasil (PC do B) e o Movimento Revolucionário 8 de outubro (MR-8). Portanto, esta disputa de hegemonia no Movimento Sindical Rural não é um fenômeno recente. (STEIN, 1998)

Em 1989, fruto da corrente Oposição Sindical surge a FERAESP. Em princípio, a justificativa central para o surgimento de outra federação era o fato da FETAESP representar não apenas assalariados rurais, mais também, camponeses e pequenos proprietários. Entendia-se que os interesses dos pequenos proprietários eram diferentes daqueles defendidos pelos assalariados rurais e que as circunstâncias exigiam um novo modelo de representação institucional. É bem verdade que com a intensificação da concentração fundiária que expulsava definitivamente os trabalhadores da terra, a grande luta dos assalariados rurais era pela conquista da terra. Assim, o modelo de representação da FETAESP não atendia aquilo que os assalariados tinham como primordial. Os pequenos proprietários estavam preocupados com a política agrícola e não com a reforma agrária. Portanto, os interesses eram acima de

¹⁸ ULTAB - Associação classista de assalariados rurais e camponeses. Atuou principalmente de 54 a 62, organizada pelo PCB, figurava como contraponto aos Círculos Operários de corte conservador e anticomunista.

tudo antagônicos, uma vez que do seu surgimento, a FERAESP destacava que a luta principal é contra aqueles que exploram a força de trabalho, e dentre estes, não se pode distinguir pequenos e grandes proprietários. A FERAESP desde então pauta suas lutas em duas frentes: a luta pela reforma agrária; e as lutas e reivindicações a partir do assalariamento, como greves, dissídios coletivos, melhoria de salários e condições de trabalho etc.

O racha que proporcionou o surgimento da FERAESP não foi fruto da percepção rápida e espontânea do movimento de oposição, mas da atuação militante em curso que propunha um novo modelo de sindicalismo combativo e comprometido com sua base. Assim, a atuação da oposição sindical com a proposta de um novo sindicalismo¹⁹ tinha como alvo de crítica o modelo assistencialista e corporativo representado pela FETAESP. (SCOPINHO; VALARELLI, 1995)

As seguidas greves que sacudiram o meio rural da região de Ribeirão Preto na década de 80 são marcos históricos que delimitam a intensificação das divergências quanto ao modelo de representação sindical. O fator experiência praticado pelos trabalhadores, nos parece decisivo na constante formação da consciência e ação. (THOMPSON, 1989) Dentre as greves que eclodiram no meio rural da região de Ribeirão Preto, destacamos aquela de Guariba²⁰ como exemplo de intensificação das lutas no meio rural. Se por um lado fatores objetivos, como a intensificação da exploração, foram decisivos, por outro, o acúmulo experimentado em greves, paralisações e campanhas salariais tiveram grande importância.

Na década de 1990 o processo de mecanização da lavoura canavieira é intensificado, com isso grande número de trabalhadores perde seus postos de trabalho ou então sentem o aumento da exploração e diminuição dos salários. Hélio Neves presidente da FERAESP, em entrevista (NOVAES E ALVES, 2003, p. 53) aponta:

Se a gente convertesse o salário de 87 em dólar, comparasse esse valor com o salário mínimo e depois projetasse este valor para hoje (2003), a gente ia ver que o piso salarial da cana deveria estar na faixa de R\$600,00. Contudo está na faixa de R\$300,00, possivelmente chegando na faixa de R\$350,00/R\$360,00 nesta safra de 2003. Então, nos precisamos de 100% de reajuste para alcançar 87. O que é grave é que em 87 tinha um número duas

¹⁹ Entende-se por "novo sindicalismo" as propostas defendidas pela oposição sindical, de um movimento combativo e comprometido com a base. "Novo Sindicalismo" é um termo usado para contrastar com o "velho sindicalismo" corporativo e assistencialista.

²⁰ A greve de Guariba aconteceu em maio de 1984, quando os cortadores de cana paralisaram suas atividades por motivo de imposição dos usineiros da região pelo corte de sete ruas. Esta prática resultou no maior esgotamento físico e em significativas perdas salariais. A greve não se restringiu ao setor canavieiro, vindo a atingir também os colhedores de laranja, que passaram a reivindicar o aumento do valor da caixa colhida. A greve de Guariba correu completamente por fora do aparelho sindical, sendo um levante espontâneo dos trabalhadores. Constitui assim, um marco histórico decisivo para as lutas sociais no meio rural.

vezes maior de trabalhadores na safra. Então ocorreu diminuição de trabalhadores, diminuição de postos de trabalho e diminuição de ganhos daqueles que continuam trabalhando.

Pontua ainda a dificuldade dos sindicatos se firmarem diante deste quadro extremamente desfavorável para a ação coletiva. Por outro aponta que não existe saída para este impasse da relação trabalho e capital no campo, senão pela via da Reforma Agrária, que segundo ele, vem sendo praticada mediante a maior conscientização dos trabalhadores. Conscientização esta atribuída ao fator experiência²¹ acumulada nas últimas décadas de enfrentamento e lutas no meio rural da região de Ribeirão Preto.

Diante deste quadro no que diz respeito mais direta e pontualmente a disputa por representação sindical no meio rural da região de Ribeirão Preto, tinha-se a diluição de propostas entre o modelo de sindicalismo corporativo, ou “velho sindicalismo”, identificado com a FETAESP, e o de oposição sindical que tinha na FERAESP a proposta de um “novo sindicalismo”. Dada a recontextualização deste quadro dentro do atual processo de reestruturação produtiva, quando as propostas de ação e representação a partir das pautas de assalariamento entram em crise, o modelo de sindicalismo, ou para ser mais preciso e direto, o “novo sindicalismo” da FERAESP passa a ser questionado, não galgando mais de assento privilegiado como fora no momento de seu surgimento.

2.5 Os Sindicatos como Órgãos Privilegiados na Execução das Políticas de Qualificação Profissional

As políticas de qualificação profissional dos anos 90, e principalmente a implantação dos programas que norteariam tais políticas surgem exatamente quando os sindicatos estavam começando a sentir os efeitos da crise aberta pelo processo de reestruturação produtiva. Ainda que no Brasil este processo tenha recorte bastante particular, foi exatamente nesta década que as relações de trabalho no meio rural da região de Ribeirão Preto, sofrem profundas transformação. Dado o histórico trabalhista brasileiro, os sindicatos aparecem como órgão privilegiado na representação de interesses referentes às relações de trabalho. Era, portanto,

²¹ Dentre algumas entrevistas que realizamos, ainda que este não fosse o foco, sempre surgiam depoimentos sobre a Greve de Guariba. Um ponto ficou latente em nossa memória, mesmo por que ele aparece em vários depoimentos. Segundo estes depoimentos colhidos, uma das práticas dos usineiros da região, logo após a greve terminada e os trabalhadores terem voltado ao trabalho, era deixar uma máquina – colheitadeira de cana – funcionando em algum local estratégico em que os trabalhadores pudessem ver. Segundo alguns tratava-se de uma espécie de ameaça táxita para os trabalhadores, como que dizendo: caso se organizem e reivindicarem, a máquina substituirá vocês. Alguns afirmam ainda que a intensificação da mecanização do corte no meio canavieiro se deu principalmente a partir do absentismo da Greve de Guariba.

quase automático, quando as políticas de Estado propagavam que a qualificação profissional seria a principal solução para o desemprego, passar para os sindicatos a execução de tais políticas. Também, a construção de órgãos e conselhos tripartites iniciadas a partir da carta constitucional de 88, que previa a participação de representantes do Estado, trabalhadores e capital. Portanto, tínhamos uma política de combate ao desemprego que deveria ser tocada pelo movimento sindical. Tese reforçada pela representação destes três segmentos de interesses, chamado por Asiz Simão (1966) como “Clássico Tripé”, entendido como Estado, capital e trabalho. Dada a relação entre sindicatos e Estado no Brasil, os interesses dos trabalhadores, bem como do capital, são canalizados para o interior do Estado. Cabia ao Estado intervir neste processo.

O Estado, afirmação que vale tanto para o modelo de Estado de Bem-Estar quanto para o varguismo no Brasil, se caracteriza fundamentalmente pela presença de um ente, uma abstração que se apresenta na figura de um terceiro, mas que se coloca acima dos dois pólos, capital e trabalho, envolvidos nesta relação²². Estes dois pólos são entendidos como partes conflitantes, dirimidas por um poder que está acima dos interesses de cada uma delas. A busca pela conciliação de interesses pressupõe necessariamente cooperação, ou competição velada, permitida até os limites da institucionalidade construída. O Estado deve decidir e fazer valer esta cooperação, visando o bem-estar comum. Para isso, em tese, deve compor da melhor maneira possível o interesse destes dois pólos, tendo em vista que concebe a sociedade como formada pela relação entre eles.

O Estado, para se constituir como tal, necessita de poder de controle sobre a esfera produtiva e do trabalho. O Estado é neste caso, pressuposto de um ente “acima” de interesses específicos, capital e trabalho, e que, dados os interesses antagônicos e de certa forma irreconciliáveis, se faz necessária a presença, inclusive justificando a sua existência, de um Estado²³ que funciona primeiro como árbitro e depois como executor. (SIMÃO, 1966)

Sendo assim, é clara a posição do Estado como agente mediador de interesses. Mas é preciso atentar para o fato de que dentro desta relação de “mediação” de interesses, sempre

²² Sobre estas colocações chamamos atenção para o papel e a relação do Estado com a economia e com a economia política. Neste sentido a relação entre Estado e economia, ou em alguns casos democracia capitalista. Portanto, significa apontar que o Estado, de forma abstrata (pois não tem correspondente real com a base e movimento dos pólos capital e trabalho), assume o papel de ente acima dos interesses destes dois pólos. Neste sentido, interesses de estado, são sempre interesses maiores.

²³ Tanto para o conceito de Estado, quanto para ampla divergência discursiva acerca de tal conceito nos utilizamos de três obras fundamentais: NEGRI, A. *O Poder Constituinte: ensaio sobre as alternativas da modernidade*. Rio de Janeiro: DP&A, 2002. GIDDENS, A. *O Estado-Nação e a Violência: segundo volume de uma crítica contemporânea ao Materialismo Histórico*. São Paulo: EDUSP, 2001; e: BOBBIO, N. *Estado, governo, sociedade: por uma teoria geral da política*, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

existe disputa e negociação. O modelo de Estado varguista é citado como exemplo clássico de contenção desses interesses. O varguismo, neste âmbito, deve ser entendido como Estado forte e centralizador que fazia concessões e dirimia interesses deixando pouco espaço para disputa e negociação. É por isso que, comumente, ouvimos dizer que o governo Vargas *andou na corda bamba*. Tinha de fazer concessões e administrar no limite, e era este mesmo limite que caracterizava o modelo de Estado. E se admitimos esta relação que serve também para o modelo de Estado de Bem-Estar de maneira geral, teremos que admitir o elemento de cooperação entre Estado, capital e trabalho. (NEGRI; HARDT, 2004) A relação instituída, institucionalizada e salvaguardada pelo Estado era sempre de cooperação, ainda que conforme afirmamos, caminhasse no limite. Esta cooperação, é preciso anotar, era mais formal do que real. Ainda que tenhamos neste mesmo período distintos recortes sindicais, um sindicato com propostas de ruptura, por exemplo, só podia existir institucionalmente nas propostas e intenções, agindo de maneira estratégica²⁴. Por mais que haja historicamente uma grande diversidade de recortes e propostas sindicais como postula este autor, a passagem dos sindicatos dispersos ou mesmo marginais para o sindicato integrado ao Estado, altera e define profundamente a relação entre trabalho e Estado. Relação que inclusive faz do sindicato braço do Estado, levando toda a burocratização do próprio Estado para dentro do aparelho sindical, (SIMÃO, 1966).

Com a “explosão” das políticas de formação profissional a partir da década de 90 e mais propriamente com a entrada em vigência do PLANFOR em 1996, definia-se um amplo espaço de negociação e disputa. Os conselhos paritários e tripartites previstos na carta constitucional de 88 foram cada vez mais incentivados no âmbito das políticas públicas de formação profissional, trabalho e renda.

O Estado se coloca tanto como mediador quanto parte na negociação entre interesses históricos “antagônicos”, capital e trabalho. Questões relativas à qualificação profissional, os rumos a tomar, gerenciamento de verbas e concepção deveriam ser pensados em conjunto, na forma de um “grande pacto” de interesse social sobre a ótica do clássico tripé: Estado, capital e trabalho.

Ocorre que pela perspectiva da sociedade salarial, ou mesmo do grande pacto social, a condição de direitos de cidadania e acesso a estes está condicionada à participação ativa, de inclusão no, digamos, mundo do trabalho. Ainda que todo este aparato de Estado, quer na

²⁴ Para um quadro geral e completo da formação das instituições representativas de classes a partir do Estado, ou da democracia representativa, a “opção das classes” pela cooperação dentro do sistema, ver PRZEWORSKI, A. *Capitalismo e social-democracia*, São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

forma do Estado de Bem Estar modelar conforme aponta Offe (1985), ou mesmo do varguismo no Brasil, (VOGEL; YANOULLAS, 2000) viesse sendo desmontado, era normal, para não dizer “natural”, que as ações de combate a marginalidade, pobreza e exclusão social, partissem e privilegiassem as medidas clássicas de intervenção. Tais medidas visavam a “inclusão social” via mercado de trabalho, ou seja, a inclusão participativa e cidadã partindo da construção de um sistema público de qualificação profissional que tinha como meta incluir socialmente via mercado de trabalho.

Conforme aponta Pochmann (2001) no ano de 1999, o Brasil ocupava o décimo terceiro lugar no mundo em volume de desemprego, sendo que em 1986 ocupava o décimo terceiro lugar. Quando sentimos os impactos das altas taxas de desemprego, existe uma corrida por parte do Estado para solucionar ou então minimizar os efeitos desta crise.

Dentre as políticas de qualificação profissional, o Estado, que havia proposto um programa a partir do qual deveria ser formada a estrutura pública de qualificação profissional no Brasil, propagava que dentre as principais causas do desemprego tem-se a falta de trabalhadores qualificados para ocupar os novos postos de trabalho que estavam surgindo. É neste sentido que as propostas e políticas de qualificação profissional são medidas que integram o cabedal de alternativas típicas dos anos 90 no Brasil.

Quem deveria executar tais políticas eram justamente os sindicatos, órgãos institucionais legais de representação das relações de trabalho, e que neste momento passavam por uma profunda crise. É dentro deste quadro que “explodem” as propostas e políticas de formação, qualificação e requalificação profissional. O novo contexto produtivo leva à maior centralização por parte do Estado no tocante às ações voltadas para a qualificação profissional. Conforme aponta Pochmann (2001, p. 132), a qualificação passa a ser pensada como política que tem o Estado como ator estratégico:

“Assim, a educação profissional assumiria importância redobrada, como um projeto nacional, que teria o Estado como ator estratégico na garantia de condições adequadas para a maior qualificação dos trabalhadores. O resgate da qualificação profissional poderia atender tanto às novas exigências do processo produtivo, quanto às exigências de reprodução social, por meio da incorporação do trabalhador nos frutos do desenvolvimento econômico.”

Pochmann (2001) observa que, já no final da década passada, o montante do PIB – Produto Interno Bruto destinado à qualificação profissional girava em torno de 0,6%. A qualificação profissional do setor industrial movimentava sozinha em torno de 0,1% do PIB.

Exatamente o setor que apresenta maiores crises e em que a relação de assalariamento é mais presente.

2.6 Corporativismo ou Neocorporativismo Sindical

Uma maneira de fugir da crise do Estado é reinventando mecanismos de controle que intervenham nas bases de sustentação do próprio Estado. (NEGRI e HARDT, 2004). São mecanismos políticos de controle, ou redes de controles que absorvem e reconhecem a participação da sociedade civil, conforme aponta Giddens (2001). A busca pela reforma do estatuto corporativo foi uma das primeiras ações de Estado buscando desestabilizar o equilíbrio do mercado de trabalho, que era a base de sustentação do modelo de Estado de Bem Estar. Desestabilizar a negociação coletiva de trabalho, remetendo esta para o mercado. (NEGRI e HARDT, 2004). Momento em que o Estado deveria mudar seu papel de intervenção, reinventando as bases para sua existência a partir da reforma.

No Brasil, do ponto de vista institucional pouco de concreto aconteceu, lembrando que debates recentes entre governo e centrais sindicais sobre o fim da obrigatoriedade do imposto sindical levou a certa estagnação desta discussão. Cabe, portanto, analisar de que forma o Estado reforma buscando manter algum controle, ou os pilares que sustentam esta relação corporativa, via cursos de qualificação profissional.

Tomamos como base para esta discussão dois períodos distintos em que estivemos envolvidos nas pesquisas de campo. O primeiro período refere-se ao final da década passada e início desta, quanto então era vigente o PLANFOR. O segundo período²⁵ tem início um pouco antes da substituição do PLANFOR pelo PNQ, vindo a se constituir com a vigência deste.

Neste que chamamos de primeiro período, os sindicatos que visitamos tinham suas agendas voltadas prioritariamente para estes cursos de qualificação e requalificação profissional. Dentre as políticas sindicais, a qualificação profissional era a que mobilizava atenção da burocracia sindical. Dentre estes sindicatos, haviam pautas restritas ao âmbito das relações de trabalho, mas estas quase sempre eram resolvidas via justiça do trabalho e dissídios coletivos. O movimento diário destes sindicatos estava voltado para serviços como

²⁵ Já no ano de 2000/01, as experiências do PLANFOR sofrem avaliação por parte do Estado, quando então se percebe que do ponto de vista da relação qualificação/trabalho os resultados não eram satisfatórios, ou então não se podia estabelecer uma relação direta entre cursos de formação, emprego e trabalho. Neste mesmo período, ocorreram várias denúncias de corrupção na gestão e direcionamento das verbas do FAT. Portanto, o número de cursos disponibilizados pelos sindicatos rurais não eram mais tão frequentes como foram nos últimos anos da década passada.

médicos, dentistas, cabeleireiros e principalmente cursos de qualificação profissional. Falamos aqui dos sindicatos ligados a FETAESP, uma vez que aqueles ligados a FERAESP olhavam de forma bastante crítica para este tipo de qualificação praticada pelos sindicatos da FETAESP, e com recursos do FAT.

A tabela abaixo refere-se ao ano de 2001, portanto, no final da vigência do PLANFOR. Neste caso, utilizamos apenas os dados referentes à região sudeste do país; entre sindicatos urbanos e rurais nos cursos de educação, qualificação e requalificação de mão-de-obra.

Tabela 67 - Sindicatos, urbanos e rurais, por tipo, segundo as Grandes Regiões e cursos de educação, qualificação e requalificação de mão-de-obra - Brasil - 2001

(conclusão)

Grandes Regiões, e cursos de educação, qualificação e requalificação de mão-de-obra	Sindicatos								
	Total	Urbanos						Rurais	
		Empre- gadores	Empre- gados	Trabalha- dores au- tônomos	Agentes autô- nomos	Profis- sionais liberais	Trabalha- dores avulsos	Empre- gadores	Trabalha- dores
Sudeste	213	1 003	2 334	173	17	164	66	689	767
Curso de educação regular	335	60	161	3	-	9	4	79	19
Curso pré-vestibular	30	1	27	-	-	2	-	-	-
Curso de idiomas	317	33	253	3	1	15	2	3	7
Curso básico de informática	730	94	471	5	3	21	2	40	94
Curso intermediário ou avançado de informática	231	42	163	-	-	14	1	2	9
Curso para manutenção e configuração de micro	156	26	109	-	-	8	-	5	8
Cursos ligados à agricultura e à pecuária	198	12	40	-	-	1	1	115	29
Cursos ligados à área industrial e de extração de minerais	72	8	42	-	-	1	-	16	5
Cursos de apoio à atividade administrativa, econômico-financeira e de produção	52	13	32	2	-	4	1	-	-
Cursos ligados à outras atividades de serviços	94	16	42	10	1	5	3	11	6
Cursos profissionalizantes sem especificação	89	19	32	-	1	5	1	31	-
Outros cursos (1)	117	26	63	3	1	9	1	12	2

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Departamento de População e Indicadores Sociais, Pesquisa Sindical 2006.

(1) Cursos ligados às atividades de saúde, comércio e construção civil; curso superior; e cursos nas áreas tributárias e de gestão.

Um ponto que corrobora com a hipótese da falta de foco destes cursos de formação sindical, que acabaram sendo criados no atropelamento do processo de reestruturação produtiva que impactava o Brasil nos anos noventa, se refere à modalidade de cursos

disponibilizados. Os dados da tabela não distinguem sindicatos urbanos de sindicatos rurais, o que sugere também que o fenômeno de “cursos rápidos de aplicativos básicos em microinformática” que observamos no meio rural de Ribeirão Preto acontecia de forma bastante disseminada dentro dos sindicatos de maneira geral. É preciso notar também que os itens 4, 5 e 6, todos se referem aos cursos de aplicativos em microinformática, sugerindo apenas certa diferença no nível de aprendizado, ou foco. Em termos relativos, os cursos de aplicativos em microinformática se sobressaem dos demais. Se ainda considerarmos estes itens em conjunto como “aplicativos de cursos em micro informática”, teremos os seguintes números: de um total de 5213 cursos, 1117 são de aplicativos em microinformática, os 4096 restantes se dividem em outras oito modalidades. Estes cursos geralmente tinham carga horária que variava de 30 a 40 horas, com direito ao certificado de conclusão.

O Presidente do sindicato dos trabalhadores de Jaboticabal, (LINEU, 2000), filiado a FETAESP aponta a relação entre o órgão que preside e a respectiva federação no tocante a execução dos cursos e direcionamento das verbas:

[...] vêm fechado de lá e você é que tem que ver a escola, aquela escola que tem nome, idoneidade moral para passar esses cursos. Nos também não vamos lá pegando apenas porque o cara entende um pouquinho de informática. Não podemos pegar essa pessoa porque esse pessoal que passa pelo sistema de curso de qualificação e requalificação, ele tem que ter um certificado, e quem vai dar esse certificado tem que ser pessoas que têm uma escola de informática senão você passa uma coisa até infrutífera. Então o pacote vem fechado de lá, mas a escolha do monitor nos que fazemos a escolha da escola e tudo. [...] Nos é que procuramos o pessoal para executar esses cursos aqui na base, eles só mandam dinheiro. E o que vem lá de São Paulo, apenas o pessoal fiscaliza [...] Você realiza curso com fiscalização do pessoal do governo [...] nos fizemos dois curso, estamos no terceiro e nos já temos promessa do quarto curso porque, nos fizemos corretamente, com a fiscalização da Secretária do Trabalho [...] todas as vezes que nos mandamos um projeto para curso, a primeira coisa os caras já telefona para nos que chegou lá o projeto nosso [...]

O crescimento do acesso aos bens de consumo, como computador, sugeria habilidades profissionais necessárias em quase todos os empregos ou postos de trabalho. A informática, portanto, o domínio básico dos aplicativos, passa a ser um fenômeno presente e assim necessário, não apenas para o exercício de todo e qualquer trabalho, mas para a vida de maneira geral. A condição de cidadania, ou até mesmo de consumidor, exige para sua plena realização e acesso, conhecimentos básicos operativos de microinformática.

O discurso dos sindicalistas era que estas novas tecnologias de informática haviam “chegado para ficar”. Quem as dominasse estaria mais bem qualificado para enfrentar o

“mercado de trabalho”. É preciso notar que esta afirmação é tanto banal quanto verdadeira. Mas é preciso notar também que a partir deste momento, se estaria inaugurando uma nova concepção acerca da qualificação profissional: a falta de foco. Ou seja, não se trata de treinamento para postos de trabalho existentes, mas também não se trata de investimento em potencial criativo como o conhecimento.

Como se sabe, alguma importância estes cursos de fato têm no aprendizado geral e específico dos alunos. Ocorre que este tipo de aprendizado pouco colabora para com que estes alunos se tornem mais concorrentes em um “mercado de trabalho” constituído. Mas o ponto a ser discutido aqui é que este foi um período que os sindicatos estiveram prioritariamente voltando seu foco de atuação para estas “políticas de cursos de qualificação profissional.” Não houve remanejamento de atividades, todas as prestações de serviços sindicais, como da assistência jurídica, foram mantidas. Acontece que tais serviços estavam já bastante estruturados burocraticamente demandando poucos esforços neste sentido.

Os sindicatos como sabemos sempre foram ambientes de movimentação em torno de pautas por lutas salariais. Tais lutas salariais têm expressão privilegiada na Justiça do Trabalho, mas também nas greves, reuniões, pautas de discussão e outras mobilizações. Por mais que haja regulamentação suficiente para todas estas atividades, a grande expressão de regulamentação de conflitos e solução destes é a Justiça do Trabalho. É no âmbito da Justiça do Trabalho, portanto, do Estado, que os conflitos entre capital e trabalho são solucionados. Mas é justamente a solução de conflitos por esta via que tem crescido nos últimos anos no Brasil, apontando para a sua própria crise, conforme coloca Cardoso (2002, p. 520):

“O aumento sem precedente nas demandas judiciais trabalhistas expressa tanto a deslegitimação do direito do trabalho pelos capitalistas quanto à tentativa dos trabalhadores de fazerem valer as regras da ordem. É a ordem legal como um todo que está em crise, e seu sintoma mais conspícuo é o crescimento das demandas judiciais. A judicialização é a resposta dos trabalhadores a essa crise.”

Os patrões deslegitimam porque querem desregular diminuindo o ônus sobre os custos do trabalho. Os trabalhadores por sua vez usam do recurso judicial na medida em que este está disponível, ou cada vez mais acessível. Diante da crise do movimento sindical, a “judicialização” dos conflitos trabalhistas é disponibilizada e incentivada pelo Estado conforme pondera o autor. Ou ainda, diante da crise da regulamentação do trabalho dado o processo de reestruturação produtiva, a saída encontrada é fazer valer as regras da ordem (legais) como única alternativa possível pela via da regulação.

Portanto, há uma espécie de substituição das antigas intervenções sindicais voltadas para as pautas de assalariamento, e de cunho reivindicativo, tendo como principal expressão as greves e paralisações, por saídas, agora dirimidas e controladas pelo Estado via Justiça do Trabalho. São evidentemente conflitos pertinentes à relação capital e trabalho.

Fenômeno parecido com este da “judicialização”, apontado por Cardoso (2002), verificamos na nossa pesquisa no tocante aos cursos de formação profissional vigentes no período do PLANFOR. Os cursos de qualificação profissional estudados entre final da década de noventa e início desta década apresentavam esta característica de motivação e disponibilidade de acesso. Tanto no caso da judicialização das relações de trabalho, conforme aponta Cardoso (2002), quanto na busca pelos programas de qualificação profissional por parte dos trabalhadores, trata-se, do uso do recurso disponível mediante o arrefecimento e impossibilidade diante da crise. No primeiro caso das pautas reivindicativas e impactantes típicas do assalariamento, no segundo, de outras vias capazes de responder satisfatoriamente a crise da sociedade do pleno emprego.

Vale apontar também que dada a característica fortemente voltada para o assalariamento rural da região de Ribeirão Preto, a maioria dos cursos que encontramos na pesquisa foram de aplicativos em microinformática; cursos disponibilizados pelos sindicatos dos trabalhadores rurais, abertos para toda a população circunscrita geralmente em âmbito municipal. O Estado, ou órgãos de comunicação do Estado via propagandas, principalmente entre meados da década de noventa e início desta, priorizavam a relação direta entre qualificação e mercado de trabalho, porém, chamando por si o ônus da qualificação como medida de intervenção social.

Portanto, a mesma relação que faz Cardoso (2002) sobre o aumento das demandas judiciais, fazemos com relação a estes cursos de aplicativos básicos com carga horária de quarenta horas, disponibilizados pelos sindicatos. Observamos que tais políticas eram seguidas de forte propaganda que buscava revelar sua importância e também motivar o público a buscar esta alternativa como medida de combate ao desemprego. Era, portanto, uma política que estava disponível e era incentivada pelos sindicatos. Tanto em um quanto em outro caso, ou seja, da judicialização, quanto das políticas de qualificação, havia um elemento comum que era a facilidade de acesso de maneira geral. Nas cidades que visitamos em nossas pesquisas de campo, como Jaboticabal, Guariba, Matão, Araraquara entre outras, todas mantiveram por longo período cursos de qualificação e requalificação profissional em aplicativos básicos em microinformática para a população em geral, ou para quem tivesse interesse em passar por estes cursos.

No caso dos conflitos trabalhistas dirimidos via Justiça do trabalho, o Estado atua como mediador, facilitando e disponibilizando recursos legais para resolução de conflitos. Os sindicatos funcionam também neste caso como órgãos legais de representação de interesses de classes. A estrutura sindical facilmente se adaptou para a execução de cursos de qualificação profissional do sistema FAT/PLANFOR. Os sindicatos ligados a FETAESP, federação que melhor representa esta via de transposição do modelo sindical corporativo do meio industrial para o meio rural, foram os que mais facilmente se adaptaram e executaram estes cursos.

Soma-se o fato de que o processo de crescente sindicalização ocorrido pouco antes inclui um grande número de trabalhadores. Fenômeno que Rodrigues (1999) analisa, atribuindo ao fato do Brasil ser um país em que o processo de democratização chegou atrasado com relação aos países do centro do capitalismo. Estes dois fenômenos, tanto o da crescente judicialização das relações de trabalho, observado por Cardoso (2000), quanto este da qualificação profissional que observamos na passagem das décadas, são entendidos como envelhecimento da legislação, e também, como medidas que buscam reforçar o papel de intervenção do Estado via sindicatos.

Ao que parece não se trata de uma nova estrutura corporativa, mas sim da mesma. O que muda é o tipo de política exercida para consegui-la. Estas políticas de cursos de qualificação profissional chegam, ou até “coincidem”, com a crise de representação dos sindicatos. Os sindicatos, por meio dos mecanismos legais apontados anteriormente, continuam atrelados ao Estado, contudo são necessárias novas formas de exercer esta relação corporativa. Cardoso (2002) aponta que a distribuição dos custos e ajustes de um novo parque produtivo transfere para os trabalhadores os ônus antes reservados aos patrões, buscando fazê-lo de forma institucional. A qualificação profissional é um ônus do qual os patrões buscam se desonerar. Isso acontece, ressaltamos, dada a estrutura de representação corporativa. Dado o papel institucional do Estado em dirimir questões pertinentes aos interesses do capital e do trabalho em seu interior. Portanto, é a ação do Estado, ou qualquer movimento no sentido de atender a estes interesses que sempre acaba intervindo no sentido de reforçar o estatuto legal.

O aumento destas políticas de cursos de formação profissional aparece como uma espécie de alternativa para a representação sindical. Os sindicatos estavam atônitos diante da crise aberta no mundo produtivo e com poucas possibilidades de ação para além dos conflitos dirimidos no âmbito da Justiça do Trabalho. A ação sindical estava bastante restrita ao arcabouço burocrático construído. Considerando o “mal de berço” do histórico e estrutura sindical no Brasil, conforme aponta Cardoso (2002, p. 497), esta relação entre Estado e

sindicatos encontra nas políticas de qualificação profissional uma alternativa de continuidade ou então, de “reforma na continuidade”.

“Refiro-me ao qualificativo “corporativismo”, decorrente da percepção do modelo brasileiro de relações de trabalho como a reprodução, sem grandes mudanças no tempo, de seu “mal berço”, isto é, a inspiração fascista que presidiu sua elaboração durante o primeiro período Vargas.”

Ainda que o autor aponte para uma espécie de “corporativismo capenga a lá brasileira”, admite os fortes elementos corporativos ainda vigentes como “mal de berço”, da Era Vargas. Ou seja, postula que o corporativismo no Brasil foi fraco na medida em que a ideologia corporativa impregnou as instituições, mas o uso cotidiano do trabalho era regulado por instrumentos de direito privado. Ocorre que era a ordem jurídica corporativa do Estado que definia e reconhecia os sindicatos como representantes de classe. Também, os direitos e políticas sindicais sempre foram tidos como públicos.

As políticas de qualificação profissional estabelecidas no âmbito do FAT/PLANFOR serviram para a continuidade de um modelo de regulação do trabalho que tinha como consequência reforçar, ou então, reabilitar a atuação sindical. Ao que parece, trata-se de um problema de origem da própria estrutura do modelo sindical brasileiro. Dada a relação institucional entre sindicatos e Estado é normal que esta estrutura busque se reformar internamente. Neste sentido, que a qualificação profissional aparece como política pública, política de Estado, que é ao mesmo tempo política sindical.

Por mais que admitamos um quadro de corporativismo fraco conforme aponta Cardoso (2002), amparado num modelo legislado e não contratual, permanecem as bases de sustentação deste modelo que são reabilitadas por políticas como estas de qualificação profissional. O que muda é a maneira, a forma de sustentação deste corporativismo, que se apresentaria como uma espécie de “neocorporativismo”. Cardoso (1999) admite que o espírito norteador da reforma, particularmente da Constituinte de 88, não conseguiu quebrar com o velho corporativismo. Ou então, mesmo tentando romper com este, acabou reformando.

3 Qualificação Profissional nos anos 90

Retomemos o tema da qualificação profissional sobre um prisma histórico para destacar a particularidade deste tipo de política nos anos 90. Também, destaca-se a linha e

foco sobre o qual construímos nosso objeto de pesquisa e a maneira com que este se insere dentro de uma perspectiva sindical.

Destacamos os principais órgãos atuantes dentro da nossa região de estudo, enfatizando a relação destes com uma qualificação profissional executada por sindicatos. Os dois principais focos são os casos do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) e o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) e a relação destes com os três segmentos de qualificação profissional rural estudados entre os sindicatos: sindicatos FERAESP, FETAESP e sindicatos patronais rurais.

O chamado sistema FAT/PLANFOR é apresentado como a principal linha de atuação no tocante as políticas de qualificação profissional dos anos 90.

Focamos neste capítulo a disputa por representação entre os três segmentos sindicais, bem como a maneira que esta disputa interage com os cursos de qualificação profissional estudados. Demonstramos como esta disputa reside em um campo mais corporativo e institucional; tributários de diferentes formas de conceber tanto o tema da representação quanto da qualificação profissional. Por outro lado, os cursos de formação profissional, bem como as parcerias, principalmente com o SENAR e o SEBRAE, apontam para uma tendência de convergência na maneira de conceber tais políticas, bem como suas importâncias e necessidades.

O resultado é que as disputas persistem e se reformam, mas cada vez mais deixa de ser uma disputa de concepção e ideologia sobre a representação e a qualificação profissional, cedendo lugar para uma disputa para ver quem executa, ou executa melhor tais programas de qualificação. Ainda que de fato houvesse um profundo redirecionamento nas políticas, concepção, modalidade e conteúdo dos cursos de qualificação profissional, tais mudanças ocorreram dentro de dois períodos. O primeiro é tido como de fase experimental e não tem um momento preciso de início e término. A referência temporal são os últimos cinco anos da década passada, tendo seu auge entre 1997 e 2001; O segundo período vai do início da presente década, passando por profundas transformações e redirecionamento com a troca de programas, do PLANFOR para o PNQ, se aproximando ao máximo dos dias atuais.

A ênfase sobre o tema e a prática da qualificação profissional recai sobre os sindicatos ligados a FETAESP e os sindicatos patronais rurais, dado que são as duas linhas de sindicalismo historicamente integradas ao modelo sindical brasileiro. A FERAESP destoa neste ponto não apenas por conceber a qualificação profissional de forma mais crítica com relação às outras duas. O que corrobora com o fato da FERAESP até hoje não estar integrada tanto quanto as outras duas, deve-se, em primeiro lugar, por esta ter um eixo mais articulado

de representação e ação com a central CUT da qual é filiada. Esta por sua vez, como se sabe mantém uma postura crítica e propositiva com relação ao “sindicalismo oficial”. Também, dado que a FERAESP historicamente mantém uma estratégia de ação que visa a partir do assalariamento, ou da luta reivindicatória organizada partindo deste, superar esta relação.

Apresentamos rapidamente um tipo de qualificação profissional que se move fora deste espaço público delimitado pelo Estado e que recai no viés de mercado, seguindo as orientações e interesses dos patrões.

3.1 Retomando o Tema da Qualificação Profissional

As políticas de qualificação profissional no Brasil passaram por distintos recortes de acordo com o momento histórico. Uma característica marcante foi a forte presença do Estado que, de alguma maneira, sempre se fez presente. Vale anotar aqui alguns movimentos sobre tais políticas e de que forma o tema desembocou na década de 90.

Desde os primórdios do Brasil Império que as iniciativas sobre a qualificação profissional se diluíam entre uma prática “suja” do trabalho destinada a escravos, ou por outro lado, um ensino de elite que era reservado para poucos. No período dito republicano, as primeiras instituições públicas de ensino a serem fundadas no país visavam qualificar para funções de administração do Estado, ou então para o comércio nascente. O Liceu de Artes e Ofícios, criado já na segunda metade do século XIX parece refletir bem esta idéia de um ensino de elites. (MANFREDI, 2002)

A República foi marcada por três fatores que recolocam a questão: a extinção do trabalho escravo, a expansão cafeeira e os projetos de imigração. Tais ocorrências são fatores embrionários e ao mesmo tempo estruturais que acabam impulsionando a qualificação profissional, tal qual viria a ser tratada um pouco mais tarde no período industrial. A separação entre um ensino de elite e outro voltado para o efetivo exercício do trabalho predominou durante o período histórico da chamada Primeira República. A “reprodução” deste quadro entre um ensino de elite e outro voltado para a execução do trabalho perdurou e influenciou o que mais tarde teríamos como definição entre espaço público e privado acerca da qualificação profissional. Ainda que a própria concepção política de República que tivemos aglutinasse entre seus principais idealizadores ferrenhos liberais, positivistas e monarquistas, todos, segundo Cunha (2000- b), eram unânimes e acordes com a Igreja Católica, de que o “ensino de ofício” deveria servir acima de tudo como mecanismo de controle e disciplina dos setores populares.

A industrialização concentrada nos centros urbanos como São Paulo, e a introdução de mão-de-obra imigrante foram fatores decisivos na recontextualização das políticas e da própria concepção de trabalho.

A reprodução do sistema de ensino passa por este período sendo contaminada por esta relação entre um ensino de elite e outro destinado às classes populares de forma relativamente autônoma. Dessa maneira, conforme ponderam Bourdieu e Passeron (1992), a reprodução ocorre na mudança, ou seja, não se limita a uma condição fechada, “as coisas têm que mudar para continuarem como estão”, segundo estes autores. As camadas populares galgam espaço na medida em que vão se tornando relevantes como mão-de-obra assalariada. Na construção do Estado Nacional com Vargas e, mais particularmente no tocante ao arcabouço legal sobre o trabalho, estas camadas populares vão sendo absorvidas. Este fenômeno de absorção de classes é analisado dentro do contexto europeu por Giddens (2001), ao tratar do Estado de Bem Estar. Segundo o autor este seria inevitavelmente o rumo de construção do moderno Estado - Nação. Significa, portanto, que a própria estrutura jurídica e administrativa do Estado é gerida e controlada burocraticamente por um quadro administrativo que não está estruturado prioritariamente pela velha relação de classes. Capital e trabalho se diluíram dentro da estrutura de Estado. A criação de diversos conselhos tripartites visando representar interesses distintos dentro do Estado, fenômeno que ocorreu tanto dentro do modelo de Estado de Bem Estar europeu, quando com o varguismo no Brasil, corrobora a tese de Giddens (2001).

A indústria, e o comércio voltado para bens de produção industrial reproduzem, (PASSERON; BOURDIEU, 1992) esta relação entre execução do trabalho e formação de quadros dirigentes (geralmente formação universitária). A absorção dos conflitos e interesses antagônicos entre capital e trabalho por parte do Estado no Brasil acontece, portanto, junto com o processo de industrialização. Temos, portanto, uma situação em que os quadros de comando e alta qualificação estavam reservados a poucas pessoas. Já os cursos técnicos de rápida formação eram voltados para os executores de tarefas rotineiras, repetitivas e de baixa qualificação. Este processo de absorção das camadas populares e de reprodução entre um ensino de elite e outro voltado para o exercício do trabalho rotineiro, enfadonho e de baixa qualificação, conforme vimos anteriormente, da maneira que o conhecemos, sob a forma de um “fordismo tropical”, tem início com a construção do Estado Nacional.

Ainda que os sobressaltos trazidos com este processo tenham sido muitos, este quadro de “reprodução” podia ser claramente percebido no início da década de setenta:

Até o início da década de 70 o mundo do trabalho exigia uma formação pré-definida e segmentada em todos os níveis de qualificação. Um grupo relativamente pequeno de profissionais qualificados, com certificado de especialização diploma técnico ou nível universitário, conviviam no mesmo processo de trabalho com mão-de-obra pouco, ou nada, qualificada. Esse panorama valia para a indústria, comércio, serviços e, até certo ponto, para a agricultura. (DIEESE, 1998, p. 17)

Neste quadro de divisão precisa entre educação formal e educação para o trabalho, o ensino formal reproduzia esta segmentação com os chamados “níveis de escolaridade”. Tais níveis de escolaridade serviam de fato para determinar a inserção no mundo do trabalho, todavia reproduzia-se um quadro em que de um lado tínhamos um número menor de trabalhadores altamente qualificados e “certificados”, geralmente em postos de comando; e de outro, trabalhadores de diferentes setores cumprindo tarefas rotineiras, mecânicas, pré-definidas e que, geralmente, eram treinados para as atividades que exerciam nos seus próprios postos de trabalho. Eram estes trabalhadores pouco qualificados que engrossavam as fileiras dos sindicatos, principalmente os sindicatos urbanos ou industriais.

Este quadro de separação entre educação e trabalho marcou fortemente o histórico da formação profissional no Brasil, reproduzindo uma situação em que o “trabalho sujo”, ou “trabalho pesado”, sempre esteve reservado à emergência das camadas populares como sujeitos e atores das relações de trabalho. Os postos de trabalho de gerência, comando ou mesmo aqueles mais diretamente ligados às tomadas de decisões continuam sendo exercidos por um número reduzido de pessoas. Tanto que estes fatores de clara distinção acabam possibilitando uma nítida separação deste quadro entre recortes e linhas de atuação sobre as políticas de qualificação profissional no Brasil.

Segundo Manfredi (2002), podemos separar três grandes troncos acerca da qualificação profissional no Brasil, pelo prisma de um recorte mais histórico. No campo das associações religiosas, temos as famosas “escolas salesianas” e o “movimento circulista”. No âmbito da sociedade civil, as experiências do Lyon Club e do Rotary, mais tarde das Organizações não Governamentais (ONGs). Já por parte do Estado tem-se a implantação do Liceu de Artes e Ofícios, Universidades e das próprias Escolas Públicas. Ainda assim, consideramos esta separação que faz Manfredi (2002) um pouco difusa, uma vez que parece difícil compor qualquer separação nítida entre principalmente sociedade civil e Estado. De qualquer forma vale para fins conceituais. Houve, por exemplo, a criação do Sistema “S” logo após o fim do Estado Novo, e todo um arcabouço sobre a formação profissional voltada para as camadas populares emergentes. Estes dois tipos de qualificação ou formação são

reproduzidas pelo Estado, uma vez que este traz para seu interior os interesses distintos entre capital e trabalho.

São estes recortes duais (capital e trabalho) do Estado, que interessa para nossa pesquisa. Uma vez que definindo um espaço público para a qualificação profissional via relações de trabalho (trabalho e capital) terá nos sindicatos os principais atores de execução de cursos de formação profissional. Partindo desta distinção feita por Manfredi (2002), que coloca no âmbito da sociedade civil as experiências sindicais, religiosas, leigas e dos movimentos populares, situamos nosso tema de estudo sobre qualificação profissional dentro do recorte sindical. Todavia, as experiências sindicais sobre qualificação profissional são experiências públicas de articulação do Estado. Por mais que Manfredi (2002), esteja se referindo a origem destes movimentos, permanece o entendimento do recorte sindical como sendo da sociedade civil. Sobre este ponto é preciso alguns esclarecimentos que terão desdobramentos mais adiante.

A relação, tema clássico da sociologia, entre sociedade civil e Estado é de certa forma, nos limites do nosso objeto de investigação, retomada neste trabalho. Conceitualmente, ou da maneira que entendemos este ponto, sociedade civil não é tomada aqui fora do Estado. Sociedade civil e Estado não são como na vertente clássica hegeliana, dimensões separadas. Entendemos esta relação mais próxima da vertente gramsciniana, segundo a qual a sociedade civil exerce sua hegemonia nos aparelhos de Estado. Ou então, conforme apontam Negri e Hardt (2004, p. 118): “[...] o Estado é mantido, mas subordinado à pluralidade de interesses que interagem na sociedade civil [...]” Portanto, os sindicatos como organização de classes, e que atua mediante reconhecimento do Estado não podem, bem como a qualificação profissional por eles exercida, ser concebidos como ações da sociedade civil que se contrapõe ao Estado.

Os sindicatos, desde a origem, ou mesmo nos anos noventa no Brasil, demarcam a entrada em cena de atores sociais que passam a deter a condição de acesso a partir da construção do arcabouço legal sobre o trabalho. Tais atores sociais, como antes as camadas populares, são incorporados pela regulação e regulamentação de Estado.

Conforme aponta Manfredi (2002) ao tratar do primeiro surto de industrialização do país, com a emergência das camadas populares, a classe dirigente passou a olhar para o tema da qualificação e formação profissional como um antídoto, um mecanismo de contenção e controle, e, paradoxalmente, ao mesmo tempo, como mecanismo de emancipação econômica, social e política. Já o movimento operário em formação, fundamentalmente urbano e restrito

aos grandes centros como São Paulo e Rio de Janeiro, passa a conceber a qualificação profissional e a educação como mecanismo de conscientização e libertação.

Ainda que em suas particularidades e recortes o tema da qualificação profissional no âmbito sindical tenha, historicamente, sido proposto sob vários ângulos, o que importa reter aqui é este fator de emergência de um novo tipo de trabalhador e exercício do trabalho, reproduzido a partir das camadas populares. Os principais atores produtivos no período industrial. Como agentes produtivos, portanto, sujeitos e cidadãos, passam a figurar como público para o qual as políticas de qualificação profissional são voltadas.

Dos sindicatos que promoviam a qualificação profissional entre o final da década de oitenta e início da de noventa, 70% de tais iniciativas provinham dos sindicatos de trabalhadores urbanos (MANFREDI, 2002). Segundo a autora, o grande salto significativo que impulsiona mudanças nas políticas de formação profissional via sindicatos ocorre a partir do emblemático ano de 1996, em virtude da liberação dos recursos do FAT, via PLANFOR/Ministério do Trabalho (MTB), quando então as centrais sindicais passaram a promover estes programas de qualificação em âmbito nacional, estabelecendo pouca distinção ou demarcação de focos que privilegiassem os ambientes rural ou urbano. Além disso, os sindicatos aparecem como a institucionalização das lutas operárias que se seguiram, e o Estado, como agente central e mediador que estabelece um ambiente e um discurso público sobre o tema da qualificação profissional dentro do seu interior.

Vale salientar que ainda que tenhamos a construção e persistência de distintos recortes sindicais, o movimento operário foi rapidamente absorvido pelo movimento sindical conforme aponta Simão (1966). Nossa pesquisa está situada neste último caso, ou seja, na qualificação profissional, o tema, tal qual vem sendo discutido dentro de um prisma sindical, ou então, a partir deste. Porém, sem a distinção clássica entre sociedade civil e Estado.

3.2 Alguns órgãos que atuam na formação e qualificação profissional no Brasil

Escolas técnicas, centros de educação tecnológica e treinamentos especializados são exemplos da prática de formação profissional no Brasil das últimas décadas. São associações que surgem ou associadas, ou herdeiras do antigo padrão de industrialização. Mesmo considerando a importância presente e a relevância passada, são entidades que, cada qual a seu modo, não ficaram imunes às profundas transformações ocorridas no mundo do trabalho. Dependendo de cada caso, foram redefinidas no tocante às políticas de formação e a gestão de

financiamentos. Passamos a apresentar algumas destas experiências, especialmente aquelas que de certa forma se relacionam com nosso objeto de estudo.

O sistema “S” tradicionalmente trabalha com o tema da qualificação profissional nos vários setores em que atua. Trata-se de uma rede de educação profissional proveniente de órgãos paraestatais, organizados e gerenciados por sindicatos, confederações, federações e pela indústria. Teve início com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e o Serviço Social da Indústria (SESI), nos anos 40. Ambos foram criados por Decreto Lei visando a expansão da indústria nacional no contexto do Nacional Desenvolvimentismo Vargasista. (CUNHA, 2000 - c). Portanto, surgem com a perspectiva de atender à demanda da indústria nascente. As outras organizações que integram a rede do sistema “S”, cada qual têm características diferentes, vinculando-se cada uma ao setor de atuação. Além das duas apontadas, há também o Serviço Nacional de Aprendizagem de Transportes (SENAT) e o Serviço Social em Transporte (SEST), ambos no setor de transporte; SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) e Serviço Social do Comércio (SESC), estas no setor de comércio e serviços; O Serviço Social das Cooperativas de Prestação de Serviços (SESCOOP). Manfredi (2002). SENAI e SENAC foram referências na formação profissional tanto no Brasil quanto na América Latina. No Brasil, durante algum tempo, possuir certificação do SENAI, significava garantia de emprego.

Todos estes órgãos do chamado sistema “S”, surgem buscando qualificar, ou treinar estes trabalhadores, ou “novos” sujeitos produtivos que emergem com o processo de industrialização.

Ainda que a ação destes institutos atualmente seja mais difusa e pouco precisa, tal o caso de trabalhadores operadores de máquinas ou gerentes e administradores do complexo agroindustrial, que podem ser e são, qualificados tanto pelo SENAI quanto pelo SENAC, nossa atenção concentra-se nos casos do SEBRAE e do SENAR. Isso dado que servem de parâmetro para a discussão que faremos adiante no tocante a emergência de uma nova forma produtiva que tem ganhado espaço no meio rural; Também, por que são destoantes com relação aos demais órgãos do sistema “S”, no tocante ao perfil do público atendido. Ou, como aponta Manfredi, (2002) o sistema “S” não se constitui numa organização homogênea, apesar da estrutura de gestão e financiamento que é comum a todo sistema.

O objetivo do SENAR é promover a formação profissional rural, além da promoção social dos produtores e trabalhadores rurais. Visa a geração de renda e competitividade no mercado de trabalho. Tem como foco de atuação as políticas de qualificação e requalificação

profissional, tendo em vista trabalho, renda, lucratividade e eficiência. Tem como proposta atuar promovendo trocas e intercâmbios de experiências profissionais, sociais e culturais.

Dentre estes órgãos do sistema “S”, o SENAR é o único que implantou gestão tripartite em seus conselhos regionais. Igual aos demais, os recursos são públicos, provenientes de contribuições compulsórias que incidem sobre as folhas de pagamento.

Ainda que todo o sistema “S” promova a qualificação profissional, destacamos o SENAR para nossa pesquisa por estar voltado ao meio rural e por ter como foco a qualificação profissional empreendedora. Além disso, enquanto os outros institutos do sistema “S” promovem cursos em locais próprios e o fazem de forma direta estabelecendo poucas políticas de parcerias, o SENAR se utiliza sindicatos, sedes de federações tanto para a execução dos cursos quanto para formação de parcerias. Muitos destes cursos de formação profissional do SENAR são executados em fazendas, plantações, sedes de clubes sociais e igrejas, localidades rurais, vilas de assentamento de Reforma Agrária, centros comunitários, bem como as sedes dos sindicatos e federações.

O SEBRAE, filho mais jovem do sistema “S”, apesar de atuar em sintonia com o setor público, principalmente em parcerias e público atendido, é uma entidade sem fins lucrativos, além de autônomo e administrado pela iniciativa privada. Portanto, não está vinculado à estrutura pública e funciona como instituição de fomento de programas e projetos para micro e pequenas empresas. Foi criado por Lei Federal em 1990 e regulamentado no mesmo ano (MANFREDI, 2002).

O SEBRAE na verdade não promove cursos de qualificação profissional da maneira como estes são concebidos pela tradição sindical. A proposta do SEBRAE, partindo da perspectiva de apoio e fomento às pequenas empresas, na verdade discute e promove a qualificação profissional a partir de uma perspectiva empreendedora. A concepção de qualificação profissional do SEBRAE está necessariamente vinculada ao fomento de micro e pequenos empreendimentos.

O SEBRAE se ocupa da qualificação e do apoio técnico profissional na medida em que estes estejam vinculados ao projeto empreendedor voltado para micro e pequenos negócios. Um ponto interessante sobre o SEBRAE é que foi criado visando o setor urbano, ou urbano/industrial. Com o rompimento de barreiras rígidas entre as dimensões rural e urbano, dado o processo de reorganização produtiva, esta separação perde cada vez mais o sentido. São muitos e variados os casos em que o SEBRAE está presente em locais e negócios que, pela antiga separação que se fazia entre estas duas dimensões, certamente estariam no meio rural. Casos que puderam rapidamente ser verificados na região de estudo como micro e

pequenos empreendimentos em embutidos de alho, geléias, sabonetes e cosméticos, fabricação de aguardente de cana, dentre muitos outros. Ou então, em regiões ou municípios considerados como rurais, como é o caso da cidade de Tabatinga que sofreu transformações positivas na qualidade de vida, arrecadação municipal, emprego e renda, a partir dos chamados Arranjos Produtivos Locais (APLs), que tiveram como principais parceiros na implantação e desenvolvimento o SEBRAE.

Ainda que em função das crescentes demandas o SEBRAE tenha implantado em seu interior o SAI – Sistema Agroindustrial Integrado, os empreendimentos e a qualificação dada pelo SEBRAE, na maioria dos casos, não fazem distinção entre sistema agroindustrial e sistema industrial. Todo o suporte técnico profissional estabelece outros parâmetros para atuação, mais voltados para perspectivas empreendedoras do que para estabelecer separação entre setores produtivos. De qualquer forma, em se tratando do meio rural ou agroindustrial o chamado sistema SAI do SEBRAE, implantado no Estado de São Paulo em 1998, tem crescido consideravelmente desde a sua implantação. (SEBRAE, 2006). Um crescimento também qualitativo, definindo e descobrindo vocações locais e potencial produtivo, geralmente representado pelas APL como é o caso de Tabatinga.

O apoio técnico e profissional do SEBRAE visa colocar o produto no mercado com “valor agregado”, diferencial de qualidade, em muitos casos exportação, promoção ou participação em fóruns de discussão, feiras etc. O SEBRAE busca investir no sucesso do empreendimento a partir do qual coloca, segundo cada necessidade e interesse, as políticas de qualificação profissional voltadas a estes negócios. Trata-se de um qualificado investimento em conhecimento para a produção. Temos como exemplos de cursos disponibilizados pelo SEBRAE em 2006:

Jornada de capacitação – administração de conflitos: estratégias para uma negociação de sucesso; jornada de capacitação – auto desenvolvimento: como se tornar um líder eficaz; jornada de capacitação – como definir o preço de venda na indústria – como definir o preço de venda no serviço; jornada de capacitação – compras na empresa: da organização aos resultados; jornada de capacitação – fluxo de caixa: como administrar; jornada de capacitação – planejamento estratégico para micro e pequenas empresas; jornada de capacitação – qualidade máxima no atendimento ao cliente; jornada de capacitação – saber empreender; jornada de capacitação – vendas da empresa: as melhores táticas para sua equipe; jornada de capacitação – vendas no balcão: sua empresa de portas abertas para o lucro; programa alavancagem tecnológica – FASE II)

Como se pode ver no caso do SEBRAE, são cursos de capacitação profissional voltados para o empreendedorismo, fazendo poucas, ou nenhuma distinção entre rural e industrial. Também, o tema da qualificação cada vez é mais deslocado para o da capacitação. A capacitação sugere potencial produtivo e de mercado, ao contrário da qualificação que dado o uso no Brasil geralmente sugere formação técnica para o mercado de trabalho, ou postos de trabalho existentes.

Sobre esta questão vale observar a tendência crescente da formação de parcerias na execução de políticas de qualificação profissional. O sistema SERT/SENAR já está, digamos, consolidado no tocante a estas parcerias. Desde a sua criação em 1976, aproveitando-se do arcabouço jurídico formal no meio rural que o SENAR atua como órgão promotor da qualificação profissional rural. Com o reconhecimento da FETAESP em 1962, que se seguiu o reconhecimento e filiação de sindicatos, que a qualificação é exercida por esta via. Durante muito tempo este foi o principal recorte de uma qualificação profissional no meio rural, do SENAR via federação ou mesmo confederação. (CUNHA, 2000)

Já no caso do SEBRAE, lembrando que este é criado apenas em 1990, passa a acontecer algo inédito que são as formulações de parcerias na execução de cursos de formação profissional com sindicatos dos trabalhadores de maneira geral, ou mesmo com a Federação da Agricultura Familiar do Estado de São Paulo (FAF), que é filiada a CUT. Apontamos como inédito uma vez que com os sindicatos patronais rurais estas parcerias já existiam há algum tempo, conforme pudemos levantar na pesquisa. Dada a natureza empreendedora²⁶ do SEBRAE aliado ao fato de se identificar com o setor urbano/industrial, normalmente os sindicatos dos trabalhadores não olhavam com bons olhos para tais políticas.

Já o sistema SERT/SENAR, pela própria natureza da organização sempre e particularmente no período de vigência do FAT/PLANFOR, formulou e estabeleceu políticas de parcerias para formulação e execução dos cursos de qualificação profissional. Entretanto, neste caso, é preciso apontar uma distinção, ainda que um pouco adiantada. Tais parcerias eram formuladas na região de Ribeirão Preto, além dos Sindicatos Patronais Rurais, também com os sindicatos dos trabalhadores rurais ligados à FETAESP, que por sua vez é ligada à FS. Os sindicatos dos trabalhadores rurais ligados à FERAESP, esta ligada à CUT, sempre se recusaram em formar parcerias tanto com o sistema SERT/SENAR quanto com o SEBRAE.

²⁶ Conforme se sabe, qualquer perspectiva ou ação de iniciativa produtiva, criação de empresa, o “tornar-se patrão”, nunca foi visto com bons olhos pela tradição do movimento operário, e mais particularmente para um recorte de esquerda mais clássica. Este fator está intimamente ligado à hegemonia do período industrial, e também à construção institucional do Estado que busca representar interesses (capital e trabalho) como entes irreconciliáveis.

Quando o sistema FAT/PLANFOR foi implantado em 1996, logo em seguida os sindicatos ligados à FS - Força Sindical passam a estabelecer convênios, recebendo recursos do FAT para execução dos cursos de qualificação profissional. Ou seja, a via do Estado para o seu “braço sindical” continua reproduzindo neste caso o que ocorria antes com o SENAR. O SENAR, vale lembrar, apesar do processo de reestruturação interna e de diretrizes pelas quais passou, foi criado em 1976, coincidindo, portanto, com o desenvolvimento agroindustrial, principalmente de São Paulo e assim da região de Ribeirão Preto.

Portanto, a FERAESP, tanto quanto a CUT de maneira geral, surge como alternativa crítica do sistema representado pelo SENAR e FERAESP. O recorte ocorrido no meio rural foi o mesmo do meio urbano, apenas removendo e estabelecendo esta discussão de cada central para a sua respectiva federação. No meio rural de Ribeirão Preto, o sindicalismo corporativo e de resultados era representado pela FETAESP, sendo que a oposição sindical era a FERAESP.

A FERAESP mantinha uma postura crítica com relação aos cursos de formação profissional executados pela FETAESP com verbas do FAT, aliás, mantém até hoje, pois formalmente segue a linha das diretrizes do 5º Congresso Nacional da Central Única dos Trabalhadores (CONCUT) de 1995 (CUT, 1999), estabelecendo marcos de distinção sobre a qualificação profissional visada pela FS expressa no documento chamado “Um Projeto para o Brasil” de 1993. Este marco delimitador é bem colocado por Santana, Souza e Deluiz, (1999, p. 27 – 28):

Percebe-se que as concepções de educação, seus pressupostos epistemológicos, as propostas curriculares, os conteúdos educativos, a forma de gestão e financiamento dos programas de Formação Profissional se diferenciam na perspectiva da FS, CGT e da CUT. Enquanto para as duas primeiras, o objetivo da Formação Profissional seria, basicamente, o de desenvolver plenamente a capacidade do trabalhador com vistas aos desafios que os esperam no processo de produção, para a última este objetivo não pode ser reduzido ao mero adestramento da mão-de-obra para o mercado, mas deve contribuir para a formação de trabalhadores tecnicamente competentes e politicamente comprometidos com a luta pela transformação da sociedade. Nesse sentido, para a CUT, a educação orientada para o trabalho seria, ao mesmo tempo Educação Profissional e Educação Política.

Uma orientação pedagógica difícil de ser implementada pela via do mercado, ou do mercado de trabalho constituído. O que tradicionalmente levou a central a fazer distinção entre uma qualificação profissional emancipadora e deslocada das intervenções técnicas imediatas; e outra destinada ao mercado de trabalho.

A percepção dos sindicatos ligados a FERAESP e da própria federação começa a mudar na medida em que, apesar de problemáticos, se percebe que estes cursos eram uma prática política de intervenção. Não há documentos que alterem, ou então desdizem as resoluções críticas do 5º CONCURTO. Contudo, após dois anos de implantação, ainda que sem data definida, a FERAESP também passa a receber verbas do FAT para promover cursos de qualificação profissional, conforme aponta um técnico de avaliação destes cursos:

Nenhum deles questiona mais, nem os mais radicais como a CUT, por exemplo, questionam, pelo contrário, devem estar hoje lamentando de terem entrado depois nesse programa e perderam aí dois anos de muitos recursos para fazer o jogo que os outros estão fazendo e que conseqüentemente estão à frente: recebem mais recursos porque já têm uma estrutura consolidada de cursos que a CUT está criando agora. Então, você vê que dentro dessa aceitação da lógica do capital, todas as partes envolvidas foram cooptadas, fazem parte sem nenhuma dificuldade, mas nada que os iniba de participar dessa história: “Vamos lá, é esse o jogo? Então, vamos jogar o jogo.” Acho que a contestação à lógica do capital é uma bandeira que um bom tempo foi enrolada e guardada pelos órgãos representativos dos trabalhadores e a lógica do capital prevaleceu de modo absoluto nos sistemas. Não há dúvida. E acho que é muito fácil condenar essa postura, mas é muito difícil chegar e realizar efetivamente lutas revolucionárias, hoje foi totalmente mudado com uma proposta, como um pilar para o neoliberalismo. Foi preciso de um exército de reservas, uma massa desempregada e os sindicatos foram obrigados a se posicionar na defensiva mudando todo o discurso, parado de brigar até por melhoria de salários desviando todo enfoque da luta para preservação de empregos. Então quem luta hoje pela preservação de um emprego, pensar em derrubar o sistema há uma distância extraordinária. (CUT, 2000)

Mesmo mantendo postura crítica na sua concepção e estabelecendo marcos de distinção, que inclusive fazem parte do histórico da CUT e FERAESP as distinguindo da FS e FETAESP, as primeiras são “empurradas” para as políticas dos cursos. Ainda que em um primeiro momento as parcerias das primeiras fossem poucas, tentando afastar órgãos como o SENAR deste campo, a FERAESP, com relativa autonomia nos modelos de cursos passa a receber verbas do FAT para execução destes programas.

O SENAR, portanto, é mais comprometido tanto com a antiga concepção do sistema “S”, quanto com uma estrutura de parcerias que vinha sendo feita pelo arcabouço legal existente. Já o SEBRAE, criado em 1990, surge nos marcos das transformações do sistema produtivo que vinham acontecendo no mundo.

Um ponto que consideramos inédito sobre a relação entre estas instituições é que as políticas de parcerias têm se intensificado para muito além das possibilidades de décadas

atrás. Ainda que sejam casos isolados, verificamos em 2006, parcerias de sindicatos ligados a FERAESP tanto com o sistema SERT/SENAR quanto com o SEBRAE.

3.3 O Sistema FAT/PLANFOR

Nos anos 90, o tema da qualificação profissional sofre profundas transformações, dentre as quais destacamos o surgimento de novas formas de elaboração, execução e financiamento dos cursos de formação. Ainda que eventualmente possam ser encontrados vários resquícios do período anterior, a qualificação profissional, tal qual a entendemos nos anos 90, é fruto de múltiplas experiências trabalhistas e sindicais, com destaque à participação das camadas populares. Um dos meios, ou mecanismos, que expressa esta relação são as experiências de fóruns multipartites como a Comissão Nacional de Formação Profissional do Subgrupo de Assuntos Trabalhistas do Mercosul. (DIEESE, 1998).

Dentre tais mudanças, destacamos a expansão de agências de formação, a incorporação de novos temas, a diversificação do público a que se destina, e financiamento com recursos públicos e privados (DIEESE, 1998). Esta nova estrutura de qualificação profissional, diferente dos períodos de desenvolvimento industrial e dos cursos técnicos profissionalizantes, apresenta pouca articulação com a rede de ensino regular.

Neste novo cenário de definição de um ambiente público de políticas de qualificação profissional, um fator central da década de noventa foi a implementação, a partir de 1996, do PLANFOR, que se seguiu à criação do FAT.

O FAT foi criado pela lei n.º 7.998/90, tratando-se de um fundo contábil de natureza financeira, sendo constituído por vários recursos de natureza diversa, dentre as quais: Arrecadação do Programa de Integração Social (PIS), Plano de Assistência aos Servidores Públicos (PASEP), remuneração de empréstimos e depósitos especiais Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), saldos do pagamento do seguro-desemprego, abono salarial e contribuição sindical (MANFREDI, 2002).

O FAT já estava previsto na Constituição Federal de 1988 no artigo 239, tendo sido na verdade regulamentado pela lei de 1990, que também dispõe sobre a vinculação do FAT ao MTb. Visa custear os mecanismos compensatórios gerados para combater o desemprego, ou então para as políticas de assistência e proteção financeira no momento de desemprego. Ou seja, tem como propósito custear tanto os programas que visam a reinserção na dinâmica produtiva do trabalho e renda, quanto assegurar direitos sociais básicos em momento de desemprego. Financia e sustenta a implementação de vários e distintos programas que visam

assegurar direitos sociais que foram prejudicados pela perda do emprego ou fonte de renda, fomentando a reversão deste quadro. Abre-se, portanto, um grande leque de possibilidades de programas e projetos a serem implementados dentro dos marcos definidores do sistema FAT/PLANFOR.

Vários e distintos órgãos passam a receber verbas para financiamento de projetos compensatórios, tendo em vista o combate ao desemprego e a reinserção produtiva. Programas diversos gerados e executados por diferentes organismos como associações civis, câmaras setoriais e os sindicatos visavam geração de emprego e renda, intermediação e pesquisa, bem como análise sobre o mercado de trabalho e a implementação de Programas de Políticas Públicas de Trabalho e Renda, que é onde se situam os cursos de qualificação e requalificação profissional.

As políticas públicas de trabalho e renda buscam facilitar a inserção produtiva e profissional dos trabalhadores, garantindo a renda familiar e a melhoria da qualidade de vida. A concepção do programa e gestão de seus recursos prevê a participação de distintos segmentos sociais com particular atenção para os três grandes segmentos: Estado, capital e trabalho. Esta abertura de possibilidades em relação a diretrizes, metas e foco de atuação já estavam na concepção do FAT e na origem de seus recursos.

A porcentagem de 40% dos recursos arrecadados anualmente pelo FAT vai para o BNDES. Ou ainda, dito de outra maneira, 40% das verbas do FAT são constituídas, provenientes, da remuneração de empréstimos do BNDES. O mesmo fundo financia simultaneamente as políticas apontadas acima, programas e projetos de desenvolvimento econômico e investimentos produtivos. Ou seja, tanto na concepção do programa, quanto na prática conforme mais tarde se verificou tal fonte de recursos, financiava desde cursos de qualificação profissional executados por sindicatos e voltados para a pauta do assalariamento, quanto investimentos econômicos e produtivos, como a criação e manutenção de empresas.

A gestão dos recursos e dos programas financiados com recursos do FAT ficou desde o início por conta do Conselho Deliberativo do FAT – CODEFAT, criado pela mesma lei de âmbito federal da criação do FAT. O CODEFAT, com inúmeras funções quanto aos recursos e ao controle social sobre o FAT, previa desde a sua origem a participação igualitária do “governo” (Estado), “empregadores” (capital) e “trabalhadores” (trabalho). É, portanto, um órgão de representação tripartite e paritária “exemplar” no que diz respeito às políticas de qualificação profissional dos anos 90.

O Estado tem assento no CODEFAT via MTB , MPAS – Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS), o BNDES e o Ministério da Agricultura e do Abastecimento

(MAA). Os representantes patronais com assento no Conselho provêm da Confederação Nacional do Comércio (CNC), Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CNF), Confederação Nacional da Indústria (CNI), Confederação Nacional da Agricultura (CNA). Por parte dos trabalhadores, a representação provêm da CGT – Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), CUT, FS e Social Democracia Sindical (SDS). (VOGEL; YANNOULAS, 2000).

Em 1994, por iniciativa do próprio CODEFAT (VOGEL; YANNOULAS, 2000) é criado o Programa de Geração de Emprego e Renda (PROGER) que viria a ser reconhecido mais tarde por lei federal. A criação do PROGER visava atender a um público que não estava sendo devidamente atendido pelos programas existentes. O público alvo eram os desempregados, pequenos empreendedores, o setor informal, bem como pequenos proprietários rurais. Visava atingir ações do tipo criação e manutenção de pequenas e microempresas, cooperativas e formas associativas de produção; agricultura familiar e iniciativas produtivas a partir da economia informal.

Já o PLANFOR foi criado em 1995 e passou a ser implementado no ano seguinte. O FAT, no âmbito do PLANFOR, tem prioridade para aprovação e dotação de recursos. O PLANFOR traça algumas diretrizes básicas de implementação e atuação entre os anos de 1996 até 1998. O programa do PLANFOR é justificado pelo governo como sendo uma política de desenvolvimento sustentável que visa além de formar profissionalmente, promover competência e consciência cidadã. Comparando os dados de 1998, verifica-se que os sindicatos e federações aparecem em primeiro lugar na participação dos programas, 67%, se comparado com as instituições privadas e organizações não governamentais. Ocorre, que em 1998, por exemplo, a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP) foi a que mais recebeu recursos do FAT para programas de qualificação e requalificação profissional. Algo em torno de 14,6 milhões, que foram aplicados no programa do Telecurso 2000, da Fundação Roberto Marinho e em congressos sobre formação profissional, contemplou principalmente pessoas empregadas, (NASCIMENTO, 2000). No ano de 1999, o PLANFOR utilizou 627 milhões para qualificar 2,6 milhões de pessoas, (ver quadro abaixo) lembrando ainda que o Fundo de Amparo ao Trabalhador que compõe cerca de 40% do patrimônio do BNDES correspondia neste ano a um montante de R\$47,7 bilhões de patrimônio, (ABDALA; ROCHA, 2000).

Para termos uma idéia sobre os recursos arrecadados pelo FAT e os investimentos apenas no âmbito do PLANFOR, Manfredi (2002, p. 173) aponta:

No âmbito do Planfor, vimos que os recursos são provenientes do FAT e que, no período de seis anos, de 1995 a 2001, foram investidos em torno de 2,3 bilhões de reais (...) o orçamento do FAT em 1997, foi de 8,783 bilhões de reais, e o total aplicado na educação profissional foi de 348 milhões de reais. No orçamento do fundo, a participação da Educação Profissional correspondeu a 3,9% do total.

Nos seis primeiros anos de vigência, entre 1990 e 1996, o FAT atingiu um patrimônio de 27 bilhões de reais, segundo a mesma pesquisadora. Mas é conforme pontuamos o ano emblemático de 1996, com a entrada em vigor do PLANFOR, que as políticas públicas de qualificação profissional, e em particular as articuladas via centrais sindicais, ganham contornos especiais e passam por um grande aumento quantitativo. O quadro abaixo aponta com referência aos anos o número de beneficiados e o montante de recursos correspondentes. É preciso atentar para o fato de que além de não haver distinção entre os enquadramentos: rural e urbano, se trata de programas efetivamente realizados contabilizados segundo o valor de referência custo x aluno, sob média estatística. O quadro extraído do Mtb faz referência á todo o pessoal qualificado e não apenas os que se enquadram nos marcos do sistema FAT/PLANFOR.

Ano	Beneficiados	Recursos
1994	83,000	42.900.000,00
1995	153,000	70.600.000,00
1996	1.198,000	506.800.000,00
1997	2.001,000	744.800.000,00
1998	2.321.000	862.500.000,00
1999	2.663.000	627.900.000,00
2000	3.140.000	647.500.000,00
2001	3.727.000	696.800.000,00
2002	721.000	157.900.000,00
2003	120.300	43.800.000,00

Dados extraídos do MTB – Ministério do Trabalho (2006)

Como podemos observar entre os anos de 1997 a 2001, houve um aumento crescente do número de pessoas beneficiadas. Este aumento não corresponde ao montante de recursos disponibilizados para cada referência. A diminuição de recursos, proporcional ao número de pessoas atendidas sugere barateamento de custos, ou diminuição da qualidade dos mesmos. Um crescente processo de massificação de cursos, conforme convêm para o atendimento dos sindicatos.

Este novo modelo de formação profissional em que situamos nossas discussões tem base organizacional e financeira bastante diferente das experiências anteriores. Uma delas é o

fato de funcionar autonomamente sem liame e vinculação com a escola, universidade e até mesmo formações setoriais. As políticas de qualificação implantadas pelo sistema FAT/PLANFOR visavam uma qualificação sólida, mas principalmente uma qualificação rápida, dado o problema do desemprego que aumentava e se estruturava no país. Segundo Pochmann (2001), existia pouca comunicação entre as experiências sindicais, setoriais e das escolas e universidades no tocante à qualificação profissional. Os sindicatos estavam atentos à requalificação, mas principalmente voltados para a qualificação buscando atender as demandas de um mercado de trabalho que estava passando por profunda transformação.

O espírito norteador do FAT/CODEFAT, depois reforçado pelo PLANFOR, é formar “mesa de negociação”, uma possibilidade aberta pela carta constitucional de 88 que tem em seu âmago este princípio democratizante. É preciso observar este ponto, dado que é ele que define e estabelece o marco de formação pública e institucional no tocante às políticas de qualificação profissional no Brasil e em especial nos anos 90. Ao que entendemos, define-se um ambiente público de qualificação profissional em que todos os interesses das partes envolvidas devem ser colocados e solucionados neste plano. Em trabalho publicado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sindicais (DIEESE), (1998, 1998, p. 54), esta definição aparece como conteúdo crítico, caso as soluções sejam tomadas unilateralmente por segmentos de interesse:

As empresas ainda tomam para si o direito exclusivo de capacitar o trabalhador em seu espaço, ou de apresentar a sua demanda diretamente ao Estado. Para muitas empresas, a capacitação do trabalhador não se traduz em um problema, na medida em que continua atendendo suas necessidades como sempre o fizeram, ou seja, treinando, de forma unilateral o trabalhador no local de trabalho. Para outras, o nível de escolaridade passa a ser um requisito de seleção, que se traduz em uma barreira entre os postos de trabalho que são oferecidos para a massa de desempregados com baixa escolaridade em busca de uma ocupação. [...] Há muito a fazer e lutar para que essa situação se transforme. Afinal, o direito de conhecer e saber também passa por decidir o que, e como, aprender. A negociação bipartite ainda é o melhor meio de formular, conceber e desenvolver, políticas de formação profissional no âmbito da empresa, ou mesmo do setor de produção.

Tais colocações se referem à negociação entre capital e trabalho no tocante a qualificação profissional. Como se sabe as empresas movidas por interesses unilaterais treinam por conta própria os trabalhadores, arcando com os custos e conteúdos deste tipo de formação. Outras vezes demandam ao Estado suas necessidades. Para que haja equilíbrio de interesses entre capital e trabalho, o tema deve ser mediado pelo Estado. A criação dos

conselhos tripartites e das mesas de negociação reflete este espírito “democratizante” da Carta Constitucional de 1988. Mesmo por que o Estado não coloca as políticas públicas de formação e qualificação como política de interesse específico, por mais que sejam. O papel do Estado é criar mecanismos de intervenção atendendo a interesses distintos. (capital e trabalho).

Portanto, a definição de um espaço de negociação das relações de trabalho estabelece o marco que define o que se entende por uma política pública de qualificação profissional. Contra as decisões unilaterais, a definição de um espaço público de qualificação profissional é estabelecida dentro do Estado. Os conflitos de interesses e as políticas visando emprego, trabalho e renda não devem ser solucionada unilateralmente no âmbito do mercado.

Mas o Estado, paulatinamente, diante do processo de abertura, redefine seu papel na intervenção da economia e nas relações de trabalho. Busca afrouxar os pilares que sustentam o velho estatuto corporativo visando aos poucos deixar o papel de mediador ou controlador, ao mesmo tempo em que assume o de parceiro. Ao que entendemos, a formação de conselhos tripartites e paritários nos moldes do CODEFAT reflete esta relação que pretende se colocar como agente, em “pé de igualdade”, com relação aos outros dois pólos: capital e trabalho.

Santana, Souza e Deluiz (1999, p. 37) apontam este fator como tendência do processo de abertura econômica e reforma política das décadas de 80/90 no Brasil, que buscava seguir o que vinha acontecendo no contexto mundo:

[...]o Estado teria inflado suas atribuições. Esta será a base da argumentação que formula a idéia de que o Estado deve restringir ao máximo sua intervenção na economia e nos setores sociais, diminuindo sua carga. O Estado de Bem-Estar Social, ou Estado Providência, deveria ceder lugar a um novo formato de Estado, o chamado Estado mínimo.

Foi no processo de redefinição do papel do Estado que surgiu o FAT/CODEFAT, ou mesmo o PLANFOR. Um processo de redefinição no mínimo ambíguo, pois o mesmo Estado que deveria intervir promovendo o desenvolvimento, deveria também deixar operar livremente, via mercado, as forças e potências da globalização econômica. Os programas de qualificação profissional visavam geração de emprego e renda tendo como marcos definidores o Estado. Neste sentido, um processo de democratização a partir do Estado.

3.4 A disputa por representação no meio rural da região de Ribeirão Preto: entre sindicatos da FETAESP e da FERAESP

Ainda que existam outros recortes sindicais na região, destacamos estas duas vertentes por serem as maiores e mais significativas, expressando claramente a disputa por representação no meio rural da região. Com relação aos sindicatos patronais, os trataremos separadamente por se constituírem num importante prisma de discussão sobre o tema da qualificação profissional.

Já as ações da CONTAG na região de Ribeirão Preto são menores e mais localizadas. Nosso estudo indica que a FERAESP, de certa maneira faz, às vezes da CONTAG na região; e ainda que uma seja confederação e a outra federação, ambas são ligadas a CUT. No caso dos assentamentos de reforma agrária acontece o mesmo. Ainda que existam ações da CONTAG, são mais significativas e em maior número as ações da FERAESP, FETAESP, sindicatos patronais ou mesmo da FAF.

Nossa pesquisa priorizou três vertentes deste processo de qualificação profissional rural presentes na região de Ribeirão Preto. A qualificação, ou os cursos de qualificação profissional executados pelos sindicatos ligados a FETAESP, FERAESP e Sindicatos Rurais (SR-patronais). Este fato deve-se à grande incidência destes recortes sindicais. Portanto, nos ocuparemos em discutir a articulação, disputa e propostas no tocante ao tema, tendo em vista estes três segmentos.

Para discutir a qualificação profissional realizada pelos sindicatos ligados às duas grandes federações presentes na região, é preciso entrar numa discussão mais circunscrita a formação e disputa entre ambas, uma vez que as duas figuram como federações dos trabalhadores rurais, estabelecendo, portanto, um amplo terreno de disputa por representação.

A FETAESP, como se sabe, é a referência do sindicalismo corporativo transplantado do meio urbano para o meio rural no início da década de sessenta. (COLETTI, 1998). Mantém até hoje a alcunha de velho sindicalismo²⁷, em contraposição à FERAESP, identificada dentro do movimento que se convencionou chamar de novo sindicalismo, surgido com o movimento de “oposição sindical²⁸”.

A FERAESP surge do interior da FETAESP. O movimento que culminou na fundação da primeira partiu das críticas formuladas à segunda. Inclusive muitos membros, sindicalistas,

²⁷ Entende-se por "velho sindicalismo", a estrutura sindical corporativa e assistencialista, criada por Vargas em 1931, e transportada para o meio rural principalmente após a criação do Estatuto do Trabalhador Rural em 1962.

²⁸ Entende-se por "Oposição Sindical", o surgimento no meio rural, de lideranças organizadas que lutavam contra o velho modelo de sindicalismo corporativo herdado da era Vargas.

presidente da federação e ativistas sindicais que compunham a FETAESP acabaram sendo membros da FERAESP. O movimento de disputa por representação entre estas duas correntes pode ser lido na emergência do que também ocorreu no meio urbano industrial, mais identificado neste caso entre FS e CUT , (SILVA, 1995).

O surto de industrialização brasileiro ocorreu tardiamente com relação aos países de capitalismo avançado. Com Vargas, e de forma mais proeminente a partir do Estado Novo tivemos o processo de construção do Estado Nacional, e assim, de inclusão das camadas populares. Esta relação entre incluídos e excluídos a partir do contrato de trabalho deixava muita gente, principalmente no meio rural, à margem do sistema. A FS, ainda que se ocupasse da qualificação técnica profissional, este processo nada tem a ver com a qualificação tal qual a verificamos na última década do século passado. A CUT é a expressão tanto do movimento de oposição sindical, que passa a existir institucionalmente, quanto da emergência das camadas populares no cenário nacional. Ainda que evidentemente esta inclusão e reconhecimento se dessem também dentro da FS. Neste sentido a primeira ação da CUT voltada para a questão da qualificação profissional apenas ocorreria em 1995 a partir das resoluções aprovadas no III Congresso Nacional dos Metalúrgicos. Tratava-se do chamado Projeto Integrar, que na verdade abriria as portas para a CUT se inserir dentro desta que podemos chamar de “estrutura da formação profissional no Brasil”. Sem entrar nos meandros deste programa, vale apontar que ele surge exatamente da constatação do crescimento das taxas de desemprego, e do questionamento por parte dos sindicalistas ligados à CUT que, formados pelo modelo da “crítica emancipatória”, postulavam: de que vale a formação sem emprego? Este parece ser um ponto importante, pois trata-se da primeira ruptura que acaba tendo fortes desdobramentos futuros no tocante a aproximação entre estes dois modelos de sindicalismo (CUT e FS) no tocante a prática da qualificação profissional.

Formação profissional, certamente não foi uma preocupação do movimento sindical brasileiro. Formação de quadros, sim; qualificação de militantes, sem dúvida. Por isso mesmo, e até bem pouco tempo, nem de longe a temática da qualificação parecia fazer parte do repertório sindical. (GUIMARÃES; COMIN; LEITE, 2001, p. 442)

Os autores pontuam que pouco de ação concreta havia no tocante ao tema. O movimento de oposição sindical que culminou na criação da CUT, estava preocupado com formação de quadros políticos e militantes. Mais tarde a percepção da CUT é que era preciso entrar neste novo espaço aberto pelos programas públicos de formação.

O Projeto Integrar foi num primeiro momento, ou mesmo da perspectiva de sua implantação, apontado como de grande sucesso. Desde a sua implantação em 1996 no Estado de São Paulo até meados de 1998, ao todo, ou seja, em todos os Estados onde o projeto foi implantado, 205 mil pessoas haviam passado por estes cursos. O programa passou de 780 alunos por programa em 1997 para 1 580 em 1999. Todos atendidos em cursos e laboratórios pedagógicos, oficinas, cursos de geração de trabalho e informática (GUIMARÃES; COMIN; LEITE, 2001). O projeto previa além da formação técnica, seminários de formação política, e alternativas solidárias como forma de retorno dos trabalhadores ao mercado de trabalho. Mas visando também, e até principalmente, a formação de quadros militantes e o processo de conscientização. Nesse sentido aparece como uma alternativa pioneira da CUT sobre o tema, mas que ainda não tinha a característica de adesão aos programas oficiais de qualificação conforme verificado mais adiante.

Retomemos aqui apenas um ponto desta discussão, mesmo por que ele é apresentado em outro momento. Dentre as postulações críticas do novo sindicalismo contra o modelo corporativo herdado do período Vargas, movimento que primeiro eclode no meio urbano e industrial, tendo como principal expressão as greves e paralisações que ocorreram em zonas industrializadas do país, um deles particulariza o racha ocorrido entre estas duas federações, trata-se da questão da representação. A FETAESP representava, como ainda hoje representa, os trabalhadores rurais de forma geral e sem distinção. Sempre se dispôs como representante legítima tanto dos assalariados rurais quanto dos trabalhadores, que são identificados em pequenas propriedades e núcleos de produção, quer como proprietários, arrendatários ou outras formas de trabalho. Alves (1991, p. 262) aponta alguns motivos deste recorte de dissidência entre as duas federações e que ocorreu no meio rural da região de Ribeirão Preto:

O primeiro é o avanço do processo de modernização da agricultura, fundamentalmente dos setores sucroalcooleiro e citrícola na região de Ribeirão Preto; O segundo é o decorrente do grau de organização e luta dos trabalhadores assalariados rurais, por melhores condições de vida e trabalho e pelo controle do processo de trabalho; O terceiro fator é o questionamento, na região, da forma de encaminhamento e atuação política da Fetaesp (Federação dos trabalhadores da Agricultura do Estado de São Paulo), que no decorrer das lutas se afasta das formas de encaminhamento propostas pelos trabalhadores assalariados rurais.

Imbuídos pelo ideário do novo sindicalismo e trazendo novas pautas para o movimento sindical rural como a retomada pela luta por Reforma Agrária e políticas Agrícolas, militantes sindicais que estavam no interior da FETAESP concluem também que o

interesse dos assalariados rurais é distinto de todas as outras formas de trabalho no meio rural. A FERAESP, portanto, surge com a proposta de representar os assalariados rurais, e para tal representação volta-se para as pautas típicas do assalariamento como luta por salário, dissídios trabalhistas, melhores condições de trabalho, etc. (ALVES, 1991) Mas a luta da FERAESP tem como objetivo último, circunscrito nos trabalhos e movimentos da própria federação, a luta pela terra, pela reforma agrária. Neste sentido, a luta por melhores condições de trabalho e renda a partir das pautas do assalariamento se constitui num meio para se chegar ao fim último que é a conquista dos meios de produção: a terra e as políticas de Reforma Agrária.

A articulação destes temas entre o assalariamento e outras lutas mais abrangentes como a Reforma Agrária e políticas agrícolas adentro da FERAESP, remetem tal discussão para a central – CUT. O primeiro ponto de entendimento da federação, aliás, também este comum com os movimentos sindicais urbanos ligados à mesma central, era que a luta voltada às pautas de assalariamento levariam à conscientização por parte dos trabalhadores. Neste momento, parece necessário dar os créditos a Federação de Órgãos para Assistência Social e Educacional²⁹ (FASE) que na década de 80 teve uma atuação militante abrangente no meio rural de Ribeirão Preto, atuando de forma integrada com membros da FERAESP depois da formação desta. Um dos focos de atuação da FASE era investir na tomada de consciência, ou conscientização dos trabalhadores a partir do aumento da exploração do trabalho com o crescente assalariamento rural na região, (SILVA, 1995). O primeiro período da FERAESP, entre o final da década de 80 e início dos 90, se identifica com a concepção e ação da FASE no meio rural da região de Ribeirão Preto. Uma vez investindo na representação de interesses dos assalariados rurais, se chegaria ao entendimento (conscientização) de que não haveria saída, se mantida a relação de assalariamento verificada no meio rural. Portanto, o fim último também visava a Reforma Agrária dentre outras políticas, mas esta articulação foi vis-à-vis descentralizada para sua respectiva Central. Conforme aponta Silva (1995, p. 95):

A Feraesp é filiada à CUT (Central Única dos Trabalhadores), expressão maior deste novo sindicalismo na sociedade brasileira. Seus fundamentos de atuação buscam: a) desenvolver uma prática sindical colada na representação dos interesses imediatos e gerais dos assalariados rurais, que se manifesta na direção das principais lutas desencadeadas pela categoria

²⁹ A FASE – Federação de Órgãos para a Assistência Social e Educacional é uma ONG sem fins lucrativos que atuou e ainda hoje atua em várias regiões do país. Tem como foco, desenvolver projetos educacionais para populações miseráveis e marginalizadas, visando o resgate da cidadania e o pleno exercício da democracia. Na região de Ribeirão Preto, e mais particularmente no meio rural, foi bastante atuante na década de 80 e início da década de 90. Dentre seus marcos de atuação institucional elegeu pelo país segmentos profissionais como estratégia de intervenção político educativa. Dentre estes, o setor canavieiro, ou dos cortadores de cana da região de Ribeirão Preto.

nos últimos anos; b) na proposição e implementação da organização por local de trabalho, principal prioridade do novo sindicalismo brasileiro; c) na articulação de diferentes categorias de trabalhadores existentes nos CAIs, considerando que, ao estreitar sua relação com os trabalhadores considerados urbanos, contribui decisivamente para o avanço e consolidação do projeto classista de estruturação sindical da CUT.

Aliás, trata-se de uma crítica de fundo, até hoje bastante recorrente dentro da FERAESP, que o modelo de representação da FETAESP favorece a concentração fundiária e a monocultura, uma vez que ela sempre, desde sua concepção, esteve atrelada ao Estado. Estado este que sempre esteve voltado a uma política agrária concentradora de terra, na agricultura extensiva e monocultora. Estado que, portanto, subsidiou o crescimento desordenado dos grandes complexos produtivos, expulsando os trabalhadores da terra e promovendo o assalariamento rural; E também, que ela atende de fato, mais os interesses dos que exploram o trabalho, uma vez que representa grupo de produtores proprietários.

No caso da FERAESP, é preciso considerar que ela tem um eixo articulado de atuação que se movimenta dentro da CUT. Este eixo articulado de que falamos se espalha dentro da central, ou seja, não apenas na concepção, mas nos distintos órgãos e departamentos que compõe a CUT. Atualmente, o principal órgão articulado com a FERAESP dentro da CUT é a FAF.

A FAF, no tocante à qualificação profissional, pressupõe um trabalho integrado que não separa trabalho e renda da necessidade de formação de parque produtivo. Tem como prioridade a captação de potencialidades locais e a demanda por qualificação atenta às necessidades e vocações, segundo o perfil e os interesses do público a ser atendido.

Se ambas FERAESP e FAF são federações que estando dentro da CUT não tem necessidade de disputa de representação, elas de fato se integram via Central Sindical. A FERAESP se ocupa das pautas de “luta salarial”, apontando para a solução possível que é a luta pela terra e as políticas de reforma agrária. Ainda que a FERAESP intervenha diretamente também nos núcleos de proprietários (assentamentos rurais), uma vez que esta articulação é recente. Geralmente, uma vez constituídos os assentamentos de reforma agrária é que entra a FAF. O eixo articulado é este, enquanto a FERAESP está mais presa na luta pela conquista da terra via pautas de assalariamento, a FAF entra num momento posterior que compreende tanto a luta por políticas de reforma agrária quanto todas as pautas atinentes ao campo da produção.

Ainda que exista este eixo articulado via central é evidente que a FAF não atua apenas nos núcleos de reforma agrária, mas também entre pequenos e médios produtores de maneira

geral. Conforme se pode ver, acaba existindo inevitavelmente disputa de representação tanto com a FETAESP, quanto com os sindicatos patronais, conforme veremos mais adiante.

A FERAESP por sua vez tem participação direta nos movimentos voltados aos assentamentos de Reforma Agrária, dentre estes, os cursos de qualificação profissional. Contudo, ela articula tais intervenções com outros órgãos da central da qual é filiada, com especial atenção para a FAF, conforme se pontuou. Certamente este é um, e não o único, conforme já demonstramos, fator que explica a pouca intervenção da FERAESP no tocante às políticas de qualificação profissional, se comparado aos sindicatos ligados à FETAESP.

3.5 Qualificação Profissional, entre FERAESP e FETAESP

Quando na segunda metade da década de noventa os sindicatos passam a receber verbas do FAT para execução de cursos de formação profissional, cada uma destas federações mantém posturas distintas.

Uma primeira diferença marcante pode facilmente ser deduzida das colocações anteriores. A FERAESP estava preocupada exclusivamente com as pautas do assalariamento rural e dentro desta perspectiva, pensava numa qualificação emancipadora que se contrapunha à preparação e qualificação para ocupação de postos de trabalho³⁰. Já a FETAESP, além de não fazer esta distinção entre empregados e trabalhadores rurais, sempre esteve mais preocupada com um sindicalismo de resultados.

A CUT, da qual a FERAESP é filiada, durante os anos noventa, tese reforçada pela sétima plenária, estava preocupada com uma “qualificação emancipadora”. Avaliava-se que a organização e as relações de trabalho, o investimento neste tipo de trabalho “alienado”, não levaria à almejada emancipação dos trabalhadores. Seria preciso uma educação que ressaltasse a condição de exploração dos trabalhadores e apontasse caminhos possíveis. Frigotto (1991), por exemplo, mantém esta postura que corrobora com a CUT. Aponta o autor que continuam existindo contradições no sistema capitalista de produção. Portanto, os novos requisitos profissionais de qualificação devem ser pensados não na lógica da adaptabilidade e funcionalidade, mas na lógica da ruptura. Adaptabilidade e ruptura, quando colocados sob o

³⁰ O entendimento que a FERAESP tem sobre as políticas de qualificação profissional advém do mesmo núcleo motriz da CUT, central a qual é filiada. O documento mais importante da CUT sobre o tema, e que vigora até hoje apesar de na prática as coisas terem mudado bastante, pode ser encontrado na 7. Plenária Nacional da Central, em que esta insiste numa qualificação “diferenciada” e “emancipadora”, em contrapartida com uma qualificação voltada para o mercado de trabalho.

prisma de dicotomias entre os quais se deve fazer opção gera radicalização de posições. Tal radicalização colocada sob o prisma institucional significa fazer escolhas.

Pensamos que foi a organização deste pensamento antagônico entre ruptura e adaptabilidade que fez com que a CUT, e desta forma a FERAESP, se mantivessem críticas e pouco receptivas num primeiro momento à qualificação do sistema FAT/PLANFOR. Por um lado pensavam que o assalariamento e a luta, a partir deste, levaria à emancipação, e esta só seria conseguida via conscientização. Para fortalecer este elemento de conscientização, era preciso investir em cursos de formação profissional que apontassem para o vetor de exploração do trabalho. Cursos voltados para o mercado, ou para atender aos interesses de postos de trabalho, apenas aumentariam a exploração sobre o trabalho, sem apontar para saídas possíveis. Conforme colocado anteriormente, o Projeto Integrar implantado em São Paulo em 1996 foi a primeira abertura para mudança deste quadro, ainda que não definitiva, pois este previa estratégias de conscientização que iam além da mera formação técnica e profissional.

A FERAESP, assim como a CUT, sempre esteve preocupada com outras frentes de luta como capacitação da militância sindical, fortalecimento do laço de solidariedade entre trabalhadores, bandeira de luta contra as privatizações, etc., por entenderem que estes fatores influenciam diretamente a relação trabalho versus qualificação, conforme aponta Hélio Neves, (1998):

[...] Nós não pretendemos qualificar trabalhadores para serem explorados por patrão em profissão alguma, então essa pregação do governo brasileiro de que a saída para os trabalhadores brasileiros é a qualificação, isso é formar gente para trabalhar para as multinacionais. Se o patrão quer ter mão-de-obra ele que pague por isso, ele que sustente escolas próprias de qualificação profissional. [...] então a FERAESP não tem participado dos programas de qualificação profissional via governo, via FAT. Agente até teve oportunidade mas não temos participado disso. [...] temos conseguido até uns recursos oficiais para um programa de alfabetização de jovens e de adultos. [...] No plano da qualificação profissional nós trabalhamos com a autonomia dos trabalhadores. Então os cursos e o trabalho de qualificação profissional que a FERAESP faz, é dirigido diretamente aos assentamentos e aos trabalhadores, na perspectiva de sair da relação de emprego. Então nos temos um curso de produção de café, curso de administração rural, curso dos mais... E temos curso inclusive em vídeo, que a gente promove. Agora isso está fora dos planos de qualificação profissional governamental. E o governo diga-se de passagem, prefere financiar o SENAR, financiar as entidades patronais, á formar mão de obra mais barata pros patrões, do que formar trabalhadores na perspectiva da autonomia.

A postura crítica e de desacordo com o aparato público de qualificação profissional fez com que a FRAESP, á exemplo da CUT, mantivesse distância destes programas num primeiro momento. Qualificação profissional se resumia ao atendimento imediato e direto de interesses pontuais de assentados em políticas de Reforma Agrária, ou então continuava na formação de quadros militantes via conscientização.

Ao contrário, a FETAESP não entrava nesta discussão, ou entrando, mantinha uma posição diferente, apontando que as exigências por melhores qualificações, fariam com que o trabalho ficasse inacessível para muitas pessoas que não se preparassem para tais exigências. Como coloca no mesmo período e sobre o mesmo ponto o Presidente da FETAESP Mauro Silva (2000):

O programa é bom, o que falta às vezes é um pouco de seriedade. O programa é bom, todo programa que o governo baixa é bom. Falta um pouco de seriedade. Precisa ser mais, digamos assim, as pessoas devem ter um pouco mais de responsabilidade, entendeu? Agora não é as pessoas que vão usufruir, que vão administrar esse curso não. É o governo que têm que ter um pouco mais de respeito. A visão da Federação nossa hoje, como Federação: o governo têm saber onde é que ele têm que entregar esse dinheiro, se ele está empregando no lugar certo. Se esse dinheiro está dando retorno[...], então aplica o dinheiro aonde vai gerar.

O Presidente da FETAESP pontua a “simpatia crítica”, ou a anuência da federação com relação ao programa público de qualificação profissional, afirmando a linha de atuação que parte da central da qual é filiada, que por sua vez apresenta postura crítica com relação ao sistema CUT/FERAESP:

[...] esses cursos só vêm através da Força Sindical. A CUT pega o dinheiro também, mas eles aplicam em monitores; a CUT quer formar monitores. A CUT não preocupa em formar trabalhador, qualificar e requalificar. [...] Por que nos vamos requalificar monitor? Eu não vejo razão para isso e a CUT faz [...]. Eu acho que a ideologia deles é muito forte para o sistema atual O sistema atual requer você discutir os problemas, resolver os problemas, têm que trabalhar dentro de um sistema de resultado. [...] Aonde você radicaliza você ganha a opinião pública na cabeça, contra os teus ideais. [...] Hoje é um momento de você conseguir alguma coisa para o trabalhador sem expor o trabalhador; você sabe que o desemprego está devassando esse país nosso, agora se você começar a radicalizar as coisas, o desemprego torna muito maior. É o nego vai mecanizar o setor da cana. [...] Na medida em que houve radicalização, pressão, cobrança por parte do trabalhador, o que as usinas fizeram: a Usina São Martinho tinha 7500 trabalhadores, hoje está com 2000. Então não adianta, hoje o braçal vai perder para o sistema robotizado. [...] nos não temo competência para ir contra o sistema mecanizado nesse país não. Ou você se adequa ao sistema ou você vai ficando para traz.[...]

A FETAESP apesar de manter alguns pontos críticos com relação a distribuição dos recursos, sustenta seu ponto de acordo com estes programas como forma de conquista para os trabalhadores. Ao mesmo tempo critica a linha de atuação da CUT que investe em formação de monitores. A concepção da FETAESP vem da central FS, da qual é filiada. Conforme apontam Santana, Souza e Deluiz (1999, p. 107):

É neste sentido que a Central assinala, de forma geral, a importância da qualificação para os trabalhadores, garantindo possibilidades de inserção satisfatória no quadro das mudanças. Na visão da FS, as novas formas de organização do trabalho se baseariam em métodos que têm como pressuposto um trabalhador com sólida educação geral e profissionalizante. Isto levaria em sua implantação, ao correlato processo de elevação salarial para os trabalhadores incluídos nestes marcos.

É assim que o sistema FAT/PLANFOR cai na exata medida das políticas sindicais adotadas pela Força Sindical e, desta forma, as federações a ela ligadas como a FETAESP. No documento “Perspectivas e Alternativas para uma Nova Ação Sindical em uma Nova Ordem Política, Econômica e Social” (FS, 1998), a Força Sindical, apresentando pontuações críticas e indicando a necessidade de romper com seu próprio passado corporativo, aponta para a urgente necessidade da qualificação profissional. O mesmo documento possui indagações interessantes frente ao processo de reestruturação produtiva pelo qual passávamos. Questões como manter postos de trabalho ou a CLT, por exemplo. .

Ambas, FETAESP e FERAESP, radicalizando suas posições, acabaram sendo “forçadas” pelo processo de reestruturação produtiva a aderirem às novas demandas do mundo produtivo. O entendimento sob contradição do sistema capitalista levado a cabo pela FERAESP, tanto quanto a adequação ao “mercado de trabalho” privilegiado pela FETAESP, foi solapada pela dinâmica do processo produtivo. Em outras palavras as ideologias foram devoradas pela realidade. Esta foi a condição colocada para se manterem representativas, ainda que com posições divergentes que residem mais no campo formal e ideológico. Na prática, houve certo “caminhar para o centro” por parte das duas federações.

3.6 Dois recortes acerca da qualificação profissional: proximidade involuntária

É preciso estabelecer dois momentos distintos no que diz respeito à discussão dos cursos de qualificação e requalificação profissional executado pelos sindicatos patronais, FERAESP, e FETAESP. Algumas mudanças podem ser atribuídas à alteração de programas

federais, do PLANFOR para o PNQ. O principal destes atributos na nossa discussão é o fato do PNQ enfatizar as iniciativas locais, considerando os municípios como parceiros nos programas de desenvolvimento, emprego e qualificação profissional. Fator apontado pelo presidente da UNITRABALHO, Francisco Mazzeu, (2000), como sendo a principal inovação do PNQ em relação ao PLANFOR. Num documento que trata da qualificação profissional rural a CUT (CUT, 1999, p. 79) aponta:

O município passa a ser um espaço estratégico de definição de políticas. A municipalização da saúde, da educação, da política agrícola, entre outras, tem dado uma razoável autonomia aos municípios. A tradicional administração pública municipal, baseada no assistencialismo e no clientelismo, vem sendo aos poucos questionada e substituída pela incorporação de políticas municipais voltada para o desenvolvimento econômico.

Cada vez mais existe uma forte tendência à municipalização das políticas, dentre as quais se inserem programas voltados ao desenvolvimento econômico local e à qualificação de mão-de-obra. Trata-se, portanto, de um marco decisivo no tocante a definição de espaços de intervenção política.

Um marco desta experiência democratizante iniciada com a Constituição de 1988, e também da forte tendência a municipalização e formação dos conselhos tripartites pode ser verificado com a criação das chamadas Comissões Municipais de Emprego (CME).

Contudo, conforme aponta o próprio membro da Comissão Municipal de Emprego de Araraquara, nem sempre se decide pela qualidade:

[...] então eles entregam o esboço do projeto, o esboço do projeto, que é o próprio modelo que a secretaria tem, só que isso gera custo e dinheiro, hora aula, porque você tem no curso, uma planilha de custo, além da hora aula, você tem um instrutor, o recolhimento dos encargos sociais dele. Você tem a divulgação do curso, você tem o lanche. [...] você tem o vale transporte, você tem o seguro. Barato, mas tem. Você tem o custo da apostila, você tem tudo isso, você tem o custo geral do curso, e aí você vai apresentar esse projeto para a outra entidade pega o mesmo curso e faz outro esboço do projeto [...] Como é que a Secretaria vai fazer isso aí? Simplesmente baseada no preço, que nem sempre é bom negócio! Então você tem o SENAI que apresentou um curso para dar aulas de informática a 10 reais a hora Uma outra entidade apresentou a 6, outra a 5! O que aconteceu? Vai dar aquela de 5! Aí é que eu digo: será que aquela de 5 tem condições?

Aqui, foi preciso estabelecer um outro marco divisório no que diz respeito a um primeiro e um segundo período destes cursos de qualificação profissional. O período a que

nos referimos tem início com a vigência do sistema FAT/PLANFOR, quando estes cursos de formação profissional passam a serem executados, entrando nesta década e se aproximando ao máximo dos dias atuais.

O primeiro destes períodos vai da implantação do sistema, tendo seu auge entre 1998 até 2001. O segundo período vai de 2001 até os dias atuais, sofrendo uma sacudidela com a troca de programas. Os principais fatores que caracterizam o primeiro período, portanto, o diferenciam do segundo são: a) Prevalência da FETAESP na execução de cursos de qualificação profissional, em detrimento da FERAESP; b) Prevalência de cursos de aplicativos em microinformática, em detrimento de outros módulos; c) Poucas políticas de parceria na execução dos cursos de qualificação profissional; d) Maior proximidade entre concepção e execução entre módulos de cursos e diretrizes de atuação sindical. Passaremos a tratar cada um destes fatores na ordem em que estão colocados, apontando as principais características que diferenciam estes dois períodos.

A postura política adotada historicamente e mais propriamente desde a década de 90 pelas duas centrais sindicais e suas respectivas federações, ao que pensamos comprometeram a atuação futura e atual em relação ao tema das políticas públicas de qualificação profissional. Enquanto a FETAESP passou pelo processo de experimentação, reorganizando suas políticas de formação profissional, a FERAESP, pelos motivos apontados acima, diríamos “chegou mais tarde”. Um fator decisivo que contribuiu para esta diferença deve ser encontrado no histórico de formação destas duas centrais e na concepção que ambas sempre mantiveram em relação às políticas de ação sindical.

Da comparação entre o discurso dos presidentes destas duas federações, em entrevistas realizadas no final da década de noventa e início da presente década, esta posição é clara. Enquanto o presidente da FETAESP Mauro Alves da Silva, (2000) afirmava reiteradas vezes que a qualificação é necessária, que ela induz ao emprego e que apenas é possível pensar em emancipação tendo garantido o emprego e a renda; o presidente da FERAESP, Hélio Neves, (1998) reitera que a qualificação proposta pelo sistema FAT/PLANFOR serve apenas para preparar trabalhadores de baixa qualificação para serem explorados pelo mercado capitalista.

Neste sentido, a FETAESP interveio no processo, inclusive com os equívocos que foram corrigidos tanto pelo mercado quanto pelas políticas públicas para qualificação profissional. Já a FERAESP, diríamos, “pegou o bonde andando”, uma vez que se viu “forçada” a aderir a estas políticas quando elas já estavam em andamento, ou até passavam por processo de avaliação e reciclagem.

No início da presente década, a FERAESP passa a formar parcerias para a qualificação profissional, coisa que a FETAESP já realizava fazia algum tempo. O interessante é que o discurso e a postura crítica com relação a estas políticas eram, e de certa forma são, mantidos. Nosso entendimento neste caso é que as demandas por qualificação, e mais ainda, por uma qualificação difusa, como incerto e inacabado, é o processo de reestruturação produtiva, e que age em várias frentes delimitando e definindo caminhos, impulsionou este processo prevalecendo sobre as concepções sindicais sobre o tema. A delimitação de um novo perfil profissional, também este incerto, e a formação de novos mercados produtivos e consumidores solapou ideologias. Outro fator que merece destaque sobre este ponto é que a crise do movimento sindical é um fenômeno estrutural global, conforme aponta Rodrigues (1999), que apesar de tardiamente com relação aos países centrais, atinge o Brasil e mais tarde o meio rural brasileiro. Os sindicatos buscam estratégias de sobrevivência e manutenção institucional. Para isso dependem fundamentalmente de suas bases de representação. Na medida em que as pautas sindicais clássicas, como luta por melhorias salariais e por melhores condições de trabalho, greves e políticas reivindicatórias e contestatórias entram em crise, as políticas de qualificação profissional “caem como bálsamo” tanto para os sindicatos ligados à FETAESP, quanto para os ligados à FERAESP.

Se de fato é verdade que na prática as diferenças entre FETAESP e FERAESP tendem cada vez mais a diminuir no tocante às políticas de qualificação profissional, cabe indagar em que campo as diferenças subsistem, uma vez que os dois recortes sindicais permanecem no terreno da disputa de representação. Ao que pensamos, esta resposta deve ser encontrada tanto no conteúdo dos cursos de formação profissional, quanto na forma que eles são aplicados, além da representação institucional de cada uma destas federações.

Atentos às necessidades e demandas por trabalho e renda, cada vez mais os sindicatos são impulsionados pelo processo de reestruturação produtiva que aponta para diretrizes comuns. Cada vez mais as necessidades e potencialidades produtivas situam a crise de um modelo de desenvolvimento calcado no pleno emprego de massa. Ao mesmo tempo, redefinem um novo contexto produtivo. Se esta afirmação é verdadeira, significa que os sindicatos são “forçados” cada vez mais a reverem suas pautas de atuação com vistas à nova realidade produtiva. No momento em que isso acontece, ou então dentro deste movimento, muitas posições políticas e até “ideológicas” com atenção ao próprio histórico de formação destes sindicatos são colocadas em segundo plano. É preciso, até mesmo como condição de sobrevivência institucional, adentrar nesta zona de interesse comum em que se movimenta a qualificação profissional. Por isso, estabelecemos estes dois períodos sobre tais políticas de

qualificação profissional, dado que isso facilita a compreensão tanto do processo de redefinição produtiva pelo qual passava o país, quanto na tomada de posições dos distintos recortes sindicais sobre o tema.

Este primeiro período foi demarcado por pouca participação dos sindicatos ligados à FERAESP, e em contraposição, participação massiva dos sindicatos ligados à FETAESP nos cursos de formação profissional executados via FAT/PLANFOR.

O Plano “Gestão na Qualificação Profissional no meio rural” da CUT (CUT, 1999, p. 76), e que orienta as ações da FERAESP, aponta:

A qualificação profissional tem um objetivo imediato de atender a uma necessidade de qualificação dos trabalhadores para o mercado de trabalho. Porém, como toda forma de educação e de cultura, a qualificação profissional está relacionada a uma determinada visão de mundo. Neste sentido, a qualificação profissional para o setor rural, além de estar adequada às atuais exigências do mercado de trabalho, ou seja, acompanhando as transformações estabelecidas pelas atuais dinâmicas econômicas e sociais, deve também ser um instrumento para tornar os trabalhadores capazes de intervir no futuro. Esta é uma visão que parte do princípio de que os trabalhadores não podem ser limitados a se adequar às transformações, mas devem, sobretudo ser sujeitos das transformações.

Os cursos propiciados pelo sistema FAT/PLANFOR atendiam de pronto às exigências de interesse de mercado, aponta o presidente da FERAESP, Hélio Neves, (1998), sem atentar para o fator mais importante que é a intervenção dos trabalhadores nos processos de decisões, e que teriam impactos dentro das transformações que vinham ocorrendo no mundo do trabalho. Ocorre que bem cedo se percebeu que estes cursos não preparavam sequer para o mercado de trabalho, uma vez que não havia mercado de trabalho para absorver o contingente de trabalhadores excluídos pelo chamado desemprego tecnológico (SINGER, 1996); tão pouco este tipo de qualificação interessava aos novos postos que estavam surgindo. Melhor seria colocar estes cursos, geralmente de aplicativos básicos em microinformática como um tipo de reciclagem necessário ao próprio gozo da cidadania ou da condição de consumidor.

A falta de foco dos módulos e conteúdos dos cursos de formação profissional, ao que entendemos, deve-se por um lado à indefinição advinda com o processo de reestruturação produtiva que impactou o país. Por outro, esta indefinição ocorre quando o país começa se abrir para uma perspectiva de economia globalizada. Este ponto é central para entendermos a predominância de cursos de aplicativos básicos em microinformática, mais particularmente entre os sindicatos ligados à FETAESP. Com a abertura econômica e de mercado, as conquistas tecnológicas com particular atenção para a microinformática, são rapidamente

difundidas no país. Todos os sistemas operacionais das grandes empresas passam por um processo de reestruturação, substituindo as antigas formas de gestão e processamento de dados e informações. Prevalece, portanto, a codificação da microinformática, ocasião em que passa a ocorrer a reestruturação também do quadro de funcionários.

Na região de Ribeirão Preto, e mais particularmente no meio rural, os “bons empregos” são aqueles reservados aos operadores destes sistemas dentro do complexo agroindustrial, enquanto os “maus empregos” eram reservados aos trabalhadores braçais, geralmente o corte da cana. Cada vez mais o ônus da qualificação é passado aos próprios trabalhadores. Neste sentido, que um usineiro entrevistado aponta que a condição de desempregado, ou então a existência de postos de trabalho de baixa qualificação existem dado que o trabalhador não teria interesse em melhorar sua própria condição:

[...] Ele não almeja, ele não tem aspirações, ele não se preocupa em fazer um curso de profissionalização, uma alfabetização melhor, apesar de que tudo isso existe em termos de facilidade... Ele não se interessa, mas ele fala para o filho dele fazer. Então enquanto existir este pessoal que não tem interesse ou por que acha difícil conseguir pela própria formação dele, vai continuar existindo a colheita manual de cana. [...]. (NARCISO ZANIN, 2000)

Trabalho exaustivo, degradante, de baixos ganhos e muita exploração como o da colheita manual da cana, existem, dado que os trabalhadores não se preocupam em melhorar suas qualificações, segundo as palavras do patrão. Dentre os módulos de cursos executados pela FEATAESP até o início da última década, a grande maioria eram cursos de aplicativos básicos em microinformática. Levantamos alguns outros módulos de cursos executados por estes mesmos sindicatos, porém, eram poucos e quase sempre atendiam a uma demanda direcionada. Foram casos como cursos de panificação, bordado, embutidos, cosméticos, dentre alguns outros.

Conforme aponta o presidente da UNITRABALHO, Francisco Mazzeu, (2000), o computador é uma ferramenta de trabalho que deve ser manipulada na condição de atividade meio e não como fim. Cursos de aplicativos em microinformática são uma espécie de acesso e difusão de novas tecnologias e não qualificação profissional. Tais cursos, portanto, não viabilizam uma qualificação para o mercado de trabalho e nem mesmo são eficientes do ponto de vista de uma qualificação mais ampla e geral. Também, aplicativos básicos em microinformática significam apenas manuseios básicos de ferramentas de trabalho. Não há mercado de trabalho constituído capaz de absorver grande contingente de mão-de-obra

qualificada como operadores de computador ou microinformática. A própria natureza, ou melhor, a falta de foco destes cursos dificultou a relação de avaliação dos programas entre aprendizado e emprego, e este era um ponto polêmico que já havia sido percebido no final da década de noventa conforme aponta Espósito (1999). O PLANFOR não conseguiu uma metodologia precisa e eficiente, (CUNHA, 2000- c) capaz de relacionar qualificação com inserção produtiva ou profissional.

Do conteúdo destes cursos, prevalece o aprendizado prático de como operar a máquina. Ou então a manipulação de aplicativos de programas simples e que hoje estão bastante integrados devido a difusão de uso. A aprendizagem teórica não vai além do conhecimento da simples operacionalidade. Noções mínimas de como ligar e desligar a máquina, manipulação do teclado, etc. Os professores, apesar de disponíveis, ensinavam simplesmente a operar a máquina e sistemas simples com pouca, ou nenhuma complexidade e interação de uso. Tais cursos, conforme apontamos eram verificados massivamente até meados de 2001. A própria difusão de uso do computador, o acesso á máquina, fez com que tais conteúdos se tornassem acessíveis e o aprendizado e reciclagem rápida viessem no curso da própria operacionalidade.

A FETAESP aponta as dificuldades desta relação entre módulos de cursos e postos de trabalho, ou mesmo emprego e renda. Em entrevista realizada com o presidente da FETAESP, membro do FAT e do SENAR (2006), eles manifestam o problema. Uma medida que de certa forma conteria a relação clientelista seria a maior participação dos trabalhadores na escolha dos módulos de curso a serem executados. Para tanto, deveriam ser observados os nexos locais de políticas de qualificação de mão-de-obra. Em vários momentos tentamos identificar a participação dos trabalhadores ou pelo menos algum esforço da instituição sindical em captar o interesse da categoria por determinado curso. Apesar dos dirigentes sindicais e presidente de federações afirmarem existir a participação dos trabalhadores na escolha dos cursos, em nenhum momento pudemos identificar tal feito. Os sindicatos ligados a FETAESP, procuram direcionar massivamente cursos de aplicativos básicos em microinformática, ainda que dependendo de cada região alguns nexos de demandas pudessem ser identificados. Dada a estrutura socioeconômica da região de Ribeirão Preto, cursos de aplicativos em microinformática sugeriam a ocupação de novos postos de trabalho dentro dos grandes complexos produtivos. Neste sentido, uma qualificação profissional que pretendia-se voltada para um “mercado de trabalho”. Acreditavam os alunos, que após passarem por estes cursos de qualificação, estariam mais aptos e concorrentes no mercado de trabalho, conforme aponta Singer (1999, p. 119 - 120):

[...] é preciso que fique bem claro que a maior qualificação dos trabalhadores, iminentemente reclamada pelos empregadores, não é solução para o desemprego. O aumento da qualificação não induz os capitais a ampliar a demanda por força de trabalho, pois esta depende basicamente do crescimento dos mercados em que as empresas vendem seus produtos. Se todos os trabalhadores desempregados incrementassem seu nível de qualificação, o único resultado seria uma concorrência mais intensa entre eles, com provável queda dos salários pagos.

Pudemos constatar na nossa pesquisa que entre os anos de 1998 – 2000 alguns sindicatos ligados à FETAESP como o de Guariba, Jaboticabal, Sertãozinho, Araraquara dentre outros, promoveram cursos de reciclagem profissional inclusive com recursos próprios. Outras vezes, eram recursos da própria federação, no caso a FETAESP, geralmente, buscando atender à demanda do público. Como no caso de Guariba, Wilson Silva (2000) aponta:

[...] Nem Federação, nenhuma Central, nem secretária do governo participa desse curso. É por isso que temos tido oferta de cursos da federação. Por exemplo, recentemente nos demos um outro curso aqui em dois dias. Foi um curso de [...] aplicativos em microinformática. Então demos um outro curso que não tinha nada a ver com esse curso que nos estamos fazendo. Inclusive esse curso foi dado como para a maioria que tinha dos participantes foi o pessoal do assentamento aqui do lado do rio. Por isso nos não achamos viável trazer o curso de computação para Guariba, para que não acabe estragando esse trabalho que nos estamos fazendo. Porque o trabalho nosso, ele não tem parada, é no dia-dia: De Terça à Sábado, é das sete às dez da noite.

Considerando insuficientes os módulos repassados via federação pelo programa FAT/PLANFOR, estes sindicatos reproduziam o conteúdo dos cursos, se utilizando das mesmas estruturas físicas e serviços técnicos profissionais como professores e computadores, porém custeavam estes cursos com recursos do próprio sindicato. Esta constatação, ao que entendemos, reforça a idéia, segundo a qual, estes cursos geraram uma “política de ilusão” entre os trabalhadores e que tais políticas de qualificação profissional serviram para a retomada de representação sindical, num momento em que os sindicatos passavam por profunda crise de representação. Também, o sindicalista chega a pontuar que não quer, ou gostaria que fosse implantada escola de informática em Guariba, para não afetar o trabalho que o “seu” sindicato vinha fazendo com êxito.

No campo da disputa por representação, conforme vimos, o caso entre FETAESP e FERAESP é estabelecido entre propostas e concepções diferentes de sindicalismo. No tocante

à qualificação profissional, este quadro de disputa entre formas diferentes de conceber o tema e tais políticas foi transferido das políticas sindicais para o campo público das políticas de formação de mão-de-obra. Portanto, dentro deste que chamamos de primeiro período, a relação era mais clara nas propostas e disputa por representação. Já no segundo período, quando vários recortes sindicais passam a disputar as mesmas políticas e módulos de cursos, esta relação ganha novos contornos.

As parcerias eram poucas naquele que chamamos de primeiro momento. Os cursos eram disponibilizados pelos sindicatos havendo certa disputa no intento de quem aplicava mais e melhor os cursos. Havia alguns apoios e pequenas ajudas que não podem ser concebidos como sendo parcerias propriamente ditas. O módulo de curso recebido por este ou aquele sindicato era passado para os alunos como sendo uma realização do sindicato. Dada a importância dispensada a estes cursos, pudemos verificar pequenos apoios como cessão de espaço físico e em alguns casos transporte ou até mesmo alimentação. Geralmente era a prefeitura municipal quem fornecia algum tipo de ajuda, dependendo da relação entre prefeito de plantão e dirigentes sindicais locais. Parece-nos que a política de qualificação e requalificação adotada pelos sindicatos se constituem no mote de sua atuação e assim sendo a sociedade ou a base sindical deve receber estes cursos como sendo uma realização meritória do esforço despendido pelo aparelho sindical.

No segundo momento, estas parcerias passam a ser estabelecidas com mais frequência. Atribuímos este fato, por um lado às Comissões Municipais de Emprego (CME) que foram se consolidando; mas também ao fato de que o processo de reorganização produtiva que solapou ideologias impulsionou a política e o conteúdo destes cursos para uma espécie de terreno comum.

Vale lembrar que a Comissão Municipal de Emprego é deliberativa, ela avalia quais os melhores cursos a serem realizados naquele município, apresentando um parecer a Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho (SERT). Os sindicatos daquela cidade que tenham a intenção em receber o módulo de curso, apresentam programa para sua execução, que será avaliado após decidirem por um ou outro sindicato ou qualquer outra organização social. Importante citar também que aqueles municípios que não têm constituído a Comissão Municipal de Emprego podem invocar a Comissão Estadual de Emprego para deliberarem sobre a questão.

Um membro da Comissão Municipal de Emprego de Araraquara, Sérgio Porto, (2000) aponta que nem sempre se decidia pela qualidade e pelo mérito. Muitas vezes era uma relação definida dentro de um ambiente clientelista que escolhia qual o sindicato melhor qualificado

para receber o módulo de curso, mesmo porque os critérios apesar de definidos eram avaliados internamente pela comissão. Ainda que possa haver corrupção nesta relação, fator evidentemente não descartado, não é isso que nos interessa aqui. A questão que nos interessa, e que foi reiterada pelos membros da Comissão Municipal de Emprego é que os módulos de cursos escolhidos podiam ser disponibilizados por vários e distintos recortes sindicais, momento em que se estabelecia uma forte disputa. Cada vez mais o conteúdo dos cursos pode indiferentemente ser disponibilizado por sindicatos ligados à FERAESP, FETAESP, ou mesmo por sindicato patronal rural. Ainda, muitos destes módulos de cursos podem ser aplicados tanto por sindicatos rurais quanto urbanos. Exemplos típicos são cursos de eletricista, operação de máquinas, mecânica, dentre muitos outros. Parcerias da FETAESP e dos sindicatos patronais rurais com o SENAI e SENAC, órgãos históricos na formação profissional urbana industrial, puderam ser observados desde a década passada. Todo o complexo agroindustrial necessita deste tipo de qualificação, tanto quanto o setor mais urbano/industrial. Portanto, estas modalidades de cursos podem ser ministradas por qualquer uma das vertentes de sindicalismo rural presentes na região.

É preciso atentar para este fator de proximidade entre diversas linhas de sindicalismo com o histórico e as propostas de representação distintas, uma vez que se constituem numa importante chave de leitura para entender a relação dos cursos de qualificação com os sindicatos; Também, a tendência cada vez mais acentuada à cooperação no ambiente produtivo, aproximando, ou no mínimo turvando, as relações entre capital e trabalho.

Se existe uma confluência nas políticas de qualificação e requalificação profissional, ao ponto dos distintos recortes sindicais proporem cursos que com relação ao conteúdo muito pouco tem de diferente, é evidente que existe um terreno de disputa e negociação. Este amplo terreno de que falamos na prática consiste em princípio, na admissão de que distintos módulos de cursos podem ser aplicados e disponibilizados por qualquer um destes recortes sindicais, que em tese, e até historicamente, sempre tiveram posições divergentes e contrárias sobre a qualificação profissional. Estes cursos entram num terreno de disputa que aponta para uma forte tendência de formulação de parcerias entre sindicatos. As parcerias não verificadas, pelos motivos de disputa histórica de representação, e até institucional, estão situadas entre os sindicatos ligados a FERAESP e FETAESP. Lembrando mais uma vez que do ponto de vista do conteúdo e módulos de cursos entre estes sindicatos, poucas diferenças subsistem. Provavelmente, existam ainda no tocante às prioridades de um ou outro módulo. De qualquer forma, os sindicatos ligados à FERAESP, críticos que são ao modelo de qualificação para o “mercado”, uma vez que têm como prioridade a pauta do assalariamento, ficam com poucas

margens de manobra. Ou qualificam trabalhadores para atender aos postos de trabalho em relação de assalariamento, ou então investem na conscientização destes trabalhadores. Em relação à qualificação mais voltada para os assentamentos de Reforma Agrária e núcleos de pequena produção, geralmente outros órgãos vinculados à FERAESP via Central, com especial atenção para a FAF, é que acabam se ocupando destes cursos, ainda que a FERAESP esteja direta ou indiretamente envolvida nestas políticas.

No tocante às políticas de formação profissional, pode parecer que entre estes sindicatos não existem mais diferenças práticas. Em princípio é verdade, mas acontece que estes distintos recortes sindicais por um lado levam esta questão para o campo da disputa por representação. Esta disputa não ocorre da mesma forma que verificamos no primeiro período. No primeiro período a disputa era de concepção sobre vertentes diferentes em entender o tema da qualificação profissional. Portanto, as diferenças entre conteúdos programáticos, alvo, objetivos, sobre o próprio tema da qualificação profissional. No segundo período, existe maior identificação sobre estes pontos, restando a questão de quem, ou qual, dos recortes vai executar estes programas, e assim, obviamente, angariar méritos que se revertem em representatividade. Cada vez mais os sindicatos passam a disputar módulos de cursos a serem disponibilizados numa mesma região em que os distintos recortes estão presentes.

Mas existe outro ponto para o qual chamamos a atenção e que talvez venha a redefinir estes sindicatos, quiçá apontando para uma nova institucionalidade. Trata-se de um fator de caráter bastante qualitativo. Cada vez mais o diferencial entre estes sindicatos está na articulação do tema, no caso a qualificação profissional, com outros fatores que compõem, por um lado, o campo da cidadania, e por outro, na própria maneira e compromisso com que tais cursos são disponibilizados.

A crítica, por exemplo, que a FAF, ou mesmo a FERAESP faz com relação à qualificação profissional praticada pela FETAESP, ou mesmo aos módulos disponibilizados via SENAR há muito deixou de ser com relação ao conteúdo destes cursos. A crítica busca apontar o equívoco em disponibilizar módulos de cursos indiscriminadamente, sem prévio estudo das necessidades e potencialidades locais. Sem o que chamam de captar as vocações ou “vocacionalidades” locais. Sem antes ouvir as demandas do público a ser atendido, percebendo quais seriam os cursos que de fato apresentariam bons resultados práticos, atentos a fatores como cidadania, desenvolvimento produtivo, trabalho e renda.

A crítica que a FAF faz à FETAESP e aos cursos disponibilizados via SENAR, é que estes disponibilizam cursos de forma indiscriminada. Não fazem captação de necessidades,

potencialidades e vocacionalidades locais. É o que criticando chamam de “cursos pontuais”. É o caso, por exemplo, de disponibilizar cursos de embutidos de leite, que são bastante comuns entre estes módulos, sem que, contudo, o público atendido possua a vaca ou as condições e perspectivas de investir no setor.

Dada a diversidade que compõe o Estado de São Paulo, sem entrar em nível nacional, é preciso atentar para cada realidade sócio-econômica, suas características, potencialidades e vocação. A FAF pontua estas questões, bem como o escoamento da produção, a maneira de se inserir e concorrer no mercado e ainda, a questão do “agregar valor ao produto³¹”.

É interessante notar que a velha discussão, aliás, nem é tão velha assim, sobre uma formação ou qualificação profissional voltada para a emancipação dos trabalhadores, e outra para o adestramento de trabalhadores para o capital, levada à cabo pela CUT durante anos, não entra nesta disputa. Por outro lado, ou seja, do ponto de vista da Força Sindical e assim da FETAESP, o conteúdo programático dos cursos de qualificação profissional sofreram grande transformação. Um dos fatores que impulsionaram esta transformação deve ser encontrado no redirecionamento das verbas do FAT e na substituição do PLANFOR pelo PNQ. Mas devem ser encontrados também em outros dois pontos.

O primeiro destes é que o processo de reestruturação produtiva, trazendo indefinição no tocante ao perfil profissional e às áreas profissionais a serem investidas, remete esta questão para o mercado, ou então para o desenvolvimento e definição de parque produtivo. O mercado, por sua vez, aponta para a necessidade em definir qualificação profissional de acordo com o surgimento das potencialidades produtivas. Por isso, cada vez mais os módulos de cursos entre distintos recortes sindicais tendem a se aproximar.

Mais existe ainda um outro ponto que aparece junto nesta relação. A tendência à formulação de parcerias tem aumentado. Os sindicatos ligados à FETAESP têm parcerias para execução de cursos de formação profissional, dependendo de cada caso ou sindicato, com o SEBRAE, SENAR e até mesmo com os sindicatos patronais. A FERAESP que manteve desde a sua formação uma postura crítica e de distanciamento, atualmente já tem parcerias tanto com o SENAR, quanto com o SEBRAE.

A FETAESP sempre manteve aberto o canal com o SERT/SENAR. Portanto, não cabem grandes considerações sobre este ponto, ou seja, o sistema SENAR/SERT sempre atendeu à FERAESP disponibilizando cursos de qualificação profissional. Já a FERAESP,

³¹ Agregar valor ao produto, segundo concepção corrente nos sindicatos e federações, significa investir na parte industrial, e eventualmente comercial de produtos primários originários do meio rural. Significa, portanto, investir nas mais diversas fases da produção que aproxime o máximo possível o produtor do consumidor, buscando eliminar a figura do “atravessador”.

tanto pelo histórico de formação, quanto por concepção mesmo, sempre se recusou a fazer parte destas parcerias. Atualmente, ou desde 2005, a FERAESP passa a integrar a disputa com a FETAESP, firmando convênio com o SENAR e disponibilizando estes cursos que já vêm prontos em módulos fechados³².

Portanto, o campo de disputa em relação aos cursos de qualificação profissional, tende a ser mantidos entre os dois recortes sindicais. Todavia, são diferenças que do ponto de vista prático diminuíram. Os módulos de cursos disponibilizados atualmente, ainda que a FETAESP continue investindo mais que a FERAESP neste campo, podem ser disponibilizados por qualquer um destes recortes.

Na prática e conteúdo, nada obstará que estes módulos de cursos fossem realizados em parceria. Se isso não ocorre é por disputa de representação, cada sindicato busca apresentar os cursos como sendo um feito seu o que por si só gera legitimidade a instituição. Por outro lado, restam diferenças históricas, de cunho ideológico e institucional que acabam impossibilitando a ação conjunta, ou políticas de parceria. E ainda, as federações e sindicatos recebem financiamento de acordo com suas próprias políticas e esforços neste sentido.

Portanto, no primeiro período, a proximidade entre concepção e recorte sindical e os cursos de qualificação profissional era maior se comparada com o segundo período. É preciso atentar ainda para o fato de que no primeiro período, tido como uma espécie de experimentação, a corrida por estes cursos de qualificação profissional, quer por parte dos sindicatos, quanto dos usuários, era maior se comparada com o segundo período. A negativa da FERAESP num primeiro momento era acorde à sua postura e concepção sobre políticas de formação profissional, bem como a FETAESP mergulhou nestas políticas por convicção e compromisso com sua linha de atuação. O fato novo sobre este ponto é que cada vez mais, tanto uma quanto a outra federação tendem a se afastar das posturas mais rígidas que vinham trazendo desde a sua formação.

3.7 Entre FAT, PRONAF e MDA – Ministério do Desenvolvimento Agrário.

No final da década de 90, mais intensamente entre os anos de noventa e oito até dois mil e um, os sindicatos ligados à FETAESP receberam módulos de cursos de qualificação profissional via sistema FAT/PLANFOR. Estes módulos eram organizados e disponibilizados

³² É preciso notar que pelo fato destes cursos já virem em módulos fechados, a contratação de serviços como material e professores, é feita pelos órgãos do SERT/SENAR. Segundo informações de alguns sindicalistas, geralmente os valores pagos aos profissionais são mais altos do que a média de mercado.

via federação. Era a federação que definia a distribuição destes cursos, bem como contratava profissionais para executá-los. Apesar dos módulos virem prontos da federação, a execução destes cursos geralmente, mas nem sempre, era feita por profissionais da própria localidade. Eram os sindicatos que acertavam contratos, valores e condições de execução. Outras vezes, era a federação que mantinha contrato fechado com equipes técnicas, nestes casos geralmente escolas de informática. O argumento a favor da contratação de serviços da própria localidade ou próximo era que esta prática diminuía custos como transporte e alimentação.

Com relação a localização de poderes, lembramos, conforme aponta Abramovay (2000), que este fenômeno no âmbito de pequenos municípios revela fatores positivos e negativos ao desenvolvimento. Determinada rede de relações pode tanto favorecer o desenvolvimento e a transparência das ações políticas como maior possibilidade de fiscalização, conhecimento amplo da comunidade e da formação desta etc.; como pode também, e isso depende mais da rede de relações e de interdependência desta, uma vez que tais características são atribuídas de maneira geral a todos os pequenos municípios, facilitar e proporcionar favoritismos e corrupção.

A falta de foco no tocante a tais políticas caracterizou este primeiro período de experimentação e implantação da rede de programas de formação profissional. Uma falta de foco que vai desde a aplicação dos recursos, a relação custo benefício, os módulos escolhidos, até a eficiência e os sistemas de avaliação de resultados. A pesquisa que realizamos naquele período (CAMPOS, 2001), revela pouca diversidade de módulos de cursos de qualificação profissional, apesar das políticas destes sindicatos estarem voltadas à qualificação profissional. Cursos de aplicativos básicos em microinformática com carga horária de 35 a 40 horas eram comuns e quase constantes no interior da maioria destes sindicatos.

Havia uma espécie de “febre” da qualificação profissional, digamos assim, em que os sindicatos haviam entrado. Também, o desemprego crescente movimentava as pessoas a procurarem se qualificar na tentativa de se integrarem ou reintegrarem em postos de trabalho. Tanto Estado quanto sindicatos, propagavam a idéia segundo a qual o desemprego crescia devido a falta de trabalhadores qualificados para ocuparem os novos postos de trabalho que estariam surgindo. Este processo acontecia no interior da crise de um modelo de desenvolvimento econômico que estava apoiado na perspectiva do emprego de massa ou sociedade do pleno emprego. (POCHMANN, 2001) O Estado, por meio de políticas públicas, apesar de galvanizar esforços, não havia digerido, ou seja, não tinha claro e definido este processo aberto no mundo produtivo e que impactava o país.

De qualquer maneira, quem mais se beneficiou destas políticas de formação profissional naquele momento, foram os sindicatos. Diante da crise estrutural e global do movimento sindical que já era sentida no Brasil, a política dos cursos de formação profissional cai como um bálsamo para estes sindicatos. Diante da crise das antigas pautas salariais, os sindicatos reforçavam, ou tentavam reforçar suas bases de representação por meio destas políticas de cursos. Os cursos de formação profissional para os trabalhadores (alunos) apareciam como possibilidades. Na falta de alternativas, ou de outras alternativas mais eficazes e momentâneas, e ainda que reconhecendo as limitações destas que estavam sendo disponibilizadas, havia uma grande busca por estes cursos.

Um fator que parece importante apontar é que o gerenciamento das verbas do FAT acarretou polêmica entre os últimos anos da década passada e início dos anos dois mil. Polêmicas, inclusive bastante propagadas pela grande imprensa que apontavam desde o mau uso destes recursos, bem como focos de corrupção endêmica. (ABDALA; ROCHA, 2000). Os recursos do FAT e seu gerenciamento sob vigência do PLANFOR demonstraram uma urgente necessidade de intervenção no sentido tanto de fiscalizar quanto de descentralizar estes recursos. O maior controle público e operacional do FAT foi sugerido após o Tribunal de Contas da União (TCU) e a Secretaria Geral de Controle da Corregedoria Geral da União empreender profunda investigação que indicava irregularidades no gerenciamento destes recursos.

Com a mudança de governo em 2002, e a substituição do PLANFOR pelo PNQ, o FAT deixa aos poucos de ser o centro das atenções no tocante à qualificação profissional. Na verdade, o FAT continua existindo e sendo o principal financiador das políticas de formação profissional do país, mas aos poucos deixa a posição quase unânime que teve na década passada. Este fato deve-se também às investigações nos destinos destes recursos. Mas o que, para seguir com nossos argumentos mais nos interessa aqui é que houve redefinição no que diz respeito ao uso e gerenciamento destes recursos. O próprio PNQ na concepção do novo programa aponta os problemas do PLANFOR, indicando o arrefecimento dos recursos destinados à qualificação profissional:

Em 2002, os recursos orçamentários para a Qualificação Profissional decresceram para 302 milhões, que, entretanto, foram reduzidos com o contingenciamento para apenas R\$ 153 milhões (representando algo em torno de 30% dos valores do ano anterior). Para 2003, o Orçamento da União, definido ainda no Governo anterior, destinou apenas R\$ 186 milhões. (PNQ, 2003)

O argumento seguido pelo PNQ era mudar o foco da qualificação, do gerenciamento e uso dos recursos. Neste sentido seria preciso um melhor aproveitamento destes recursos. O arrefecimento destes, destinados exclusivamente à qualificação profissional deve-se à avaliação dos resultados destes programas que constatava que do ponto de vista de seus objetivos, estes cursos não apresentavam resultados satisfatórios ou então que era quase impossível equacionar a relação entre qualificação profissional e conquista de emprego. Não houve impacto favorável entre cursos de formação profissional e aumento de pessoas ocupadas durante o período vigente destes cursos, ou então, não foi possível fazer relação entre estes fatores. (ESPÓSITO, 1999)

Aos poucos, o FAT retoma posição privilegiada no cenário nacional, inclusive aumentando os recursos, créditos e linhas de financiamento. Contudo, prioriza linhas de atuação, compreendendo a qualificação profissional dentro destas matrizes ou linhas.

O Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat) aumentou para R\$ 19,5 bilhões os recursos destinados aos programas e linhas de créditos especiais em 2006. No início do ano, a estimativa extra-oficial era de liberação de R\$ 9 bilhões. [...] também aprovará importantes ajustes operacionais. Além de R\$ 4,9 bilhões para programas de infraestrutura do BNDES, serão destinados mais R\$ 4,4 bilhões para micro e pequenas empresas e cooperativas de profissionais liberais, além de R\$ 2,4 bilhões para a agricultura familiar e R\$ 1,9 bilhão para a geração de emprego. [...] a medida deve aumentar o volume dos reembolsos e ajustar o fluxo de caixa do fundo à necessidade de desembolsos, além de dar mais liberdade ao Conselho para destinar os recursos a programas ou linhas ‘mais ajustadas às suas diretrizes’ [...]. (VALOR on-line, 28/04/2006, p. 01)

Com o PNQ, passa a ocorrer um redirecionamento das linhas de atuação e financiamento de programas com recursos do FAT. A qualificação profissional cada vez mais passa a ser tratada sobre a perspectiva de desenvolvimento e criação de novos negócios. Ainda que os “cursos pontuais” sejam mantidos, os programas, linhas e diretrizes de atuação buscam priorizar o desenvolvimento integrado que, investindo na criação e consolidação de empresa, cooperativas, linhas de crédito para a agricultura familiar dentre outras, investem, ao mesmo tempo, em qualificação profissional. Ou então, com a constituição e difusão destes novos negócios surge uma miríade de profissões para as quais os cursos devem se voltar.

Linhas e diretrizes de atuação mais localizadas e específicas e que contemporizem com o plano federal é uma das metas perseguidas pelo PNQ. É o caso do Programa Nacional de Desenvolvimento da Agricultura Família (PRONAF), por exemplo, existente desde o governo passado. O PRONAF, segundo Abramovay e Veiga (1999) é de suma importância,

uma vez que além das políticas públicas disponibilizadas para o meio rural, impulsionou a criação dos chamados Conselhos Rurais, implantados a partir de 1997. Para o autor, o PRONAF corresponde a uma virada significativa nas políticas públicas voltadas para o meio rural. O mais importante é que a formação de tais conselhos conte com a participação efetiva dos agentes locais interessados no seu desenvolvimento e políticas. Lima (2005), para além das críticas que faz ao PRONAF, considera que no Estado de São Paulo houve de fato tal participação na formação dos conselhos.

O que é importante notar é que desde meados da década de noventa, ou seja, no mesmo período que apontamos os cursos de formação profissional via sindicatos como experimentação, têm ganhado destaque outras linhas de atuação no tocante a criação de trabalho, emprego e renda. O Programa Nacional de Apoio à Agricultura familiar (PROGER), em se tratando do meio rural é um dos principais. Também este, como o Programa de Geração de Emprego e Renda (PROGER), que é voltado para o meio urbano, é financiados com recursos do FAT. São programas que funcionam basicamente por linhas de créditos subsidiados, mas que interessantemente não se esgotam nestes. A própria proposta e concepção destes programas de fomento de negócios de pequeno porte, visam dar um suporte financeiro que atua dentro de uma linha mais livre e geral de investimento, mas também se ocupam do suporte técnico e profissional. Este suporte técnico e profissional seria disponibilizado também, via organismos como o SEBRAE.

Em princípio, esses programas não se esgotam apenas no crédito, compreendendo também atividades de capacitação, seja dos proprietários, seja dos funcionários, bem como a vinculação do apoio financeiro à geração de empregos. (GUIMARÃES; COMIN; LEITE, 2001, p. 439).

A articulação entre trabalho, qualificação e desenvolvimento produtivo faz com que estes programas acabem galgando de maior sucesso. O PRONAF já havia apontado esta linha de atuação algum tempo antes.

Os principais critérios-objetivos na escolha dos municípios a serem atendidos pelo PRONAF foi atingir os mais pobres, mais agrícolas e de menor população, (ABRAMOVAY, 2001). Talvez possamos encontrar neste ponto um dos equívocos do PRONAF que acabou se voltando mais para um programa de assistência social do que desenvolvimento rural. Como se sabe, a pequena agricultura no Brasil, e mais propriamente a agricultura familiar, tradicionalmente, sempre foi tida à “rasteira” das grandes políticas de desenvolvimento agrário. A política agrária brasileira é tradicionalmente voltada para o agronegócio com

grandes investimentos. Ao que parece, o PRONAF, apesar das suas conquistas e sucessos, esteve desde a sua concepção imbuída do ideário da pequena produção ou da agricultura familiar como sendo marginal ao grande processo de desenvolvimento agrário.

É neste cenário que com a troca de governo ganha destaque o Ministério de Desenvolvimento Agrário (MDA). Este passa a ser dos principais promotores das políticas de desenvolvimento no meio rural, atuando de acordo com o PNQ e buscando vias de atuação integradas com programas locais. O MDA tem autonomia relativa nos temas de sua competência, como na alocação de verbas e formulação de políticas públicas. Por isso, boa parte da qualificação profissional rural, integrando desenvolvimento produtivo e qualificação, passa a ser financiada e gerida via MDA.

3.8 A qualificação Profissional junto aos sindicatos patronais rurais

Os sindicatos patronais também receberam recursos do FAT para promoção de cursos de qualificação e requalificação profissional. Os dois principais órgãos com os quais estes sindicatos faziam e fazem parceria são SEBRAE e SENAR. Entre FETAESP e FERAESP, a disputa por representação esta que, no que diz respeito à qualificação profissional, é menos acirrada até o final da década passada, tendendo a aumentar nesta década. Esta disputa aparece de maneira diferente com relação aos sindicatos patronais.

A FETAESP, por exemplo, tem 209 sindicatos filiados no Estado de São Paulo, abrangendo todas as regiões e representando tanto assalariados rurais como trabalhadores (meeiros, arrendatários, parceiros e pequenos proprietários), conforme aponta Mauro Alves da Silva (2000), presidente da federação. Prevê um limite de propriedade para serem filiados aos sindicatos ligados à federação que não ultrapasse 16,6 alqueires. Portanto, estabelece um amplo campo de disputa no tocante à qualificação profissional com os sindicatos patronais. Estes exigem estatutariamente um limite um pouco maior de terras para filiação sindical. Limite este pouco ortodoxo. Em entrevista, o presidente de um destes sindicatos, Marcelo Bombarda, (2000), aponta que sempre, tanto o sindicato que ele representa quanto grande parte deles, flexibilizam este limite aceitando filiação e representação a partir de uma porcentagem menor de terras. A diferença mais marcante, portanto, entre os sindicatos ligados à FETAESP e os sindicatos patronais em relação à qualificação profissional, é que os primeiros representam assalariados rurais, já os sindicatos patronais evidentemente não. Esta diferença, ao que entendemos, é que levou os sindicatos ligados à FETAESP a promoverem massivamente cursos de aplicativos em microinformática, sendo que os sindicatos patronais,

apesar de disponibilizarem também tais cursos não o fizeram de forma disseminada e massiva.

Esta relação fica difusa, uma vez que também neste caso, o que muda é o foco de prioridade de cursos, uma vez que estes cursos podem ser aplicados por qualquer um destes recortes sindicais. Em se tratando do perfil a ser atendido, trabalhadores assalariados rurais podem, como de fato são, atendidos em cursos de qualificação profissional dados pelos sindicatos patronais.

É o caso, por exemplo, quando os sindicatos patronais disponibilizam cursos como de tratorista, operador de máquinas, microinformática, aplicativos de agrotóxicos, dentre outros. Buscando, até mesmo como lógica de representação, atender ao segmento patronal, cursos como estes servem aos interesses dos grandes complexos produtivos. Mas são tidos como cursos de interesse também dos trabalhadores. Portanto, dois casos puderam ser detectados. Em alguns casos, os usineiros indicam, ou até facilitam, dispensando os trabalhadores minutos antes, ou disponibilizando transporte, para que seus funcionários façam estes cursos. Outras vezes, trabalhadores assalariados vão por conta própria á procura destes cursos. Geralmente, quando os cursos são de interesse imediato dos grandes complexos produtivos é que os patrões facilitam o acesso.

Ocorre que grande parte ou até a maioria dos cursos disponibilizados por estes sindicatos patronais é de aplicativos em pequenos empreendimentos rurais. Curso, ou modalidades de cursos que passaram cada vez mais a serem identificados com os conteúdos e cursos disponibilizados pela FETAESP, neste que chamamos de segundo momento. Uma, dado que a FETAESP e sindicatos patronais ao receberem cursos via SENAR estabelecem um campo de disputa no tocante às mesmas modalidades de cursos; outra que quando se trata do SEBRAE, este trabalha apenas nesta perspectiva empreendedora de pequenos e médios negócios agrícolas.

Mas existe ainda um outro ponto central sobre este tema. Os sindicatos patronais representam desde pequenos e médios produtores até os grandes complexos produtivos agroindustriais. Os grandes produtores geralmente arcam com recursos e metodologia própria com a qualificação profissional de que necessita. Fazem isso de forma pontual, ainda que muitas vezes, conforme vimos modalidades de cursos interessam diretamente à agroindústria.

São os pequenos e médios produtores, que, muitas vezes “agonizados” com a falta de políticas específicas para o setor e na impossibilidade de arcar com recursos próprios o direcionamento de tais políticas, acabam sendo os principais usuários das políticas em geral e

em específico dos cursos de qualificação profissional promovido pelos sindicatos patronais. Abre-se assim, neste campo de disputa, um amplo terreno de atuação para estes sindicatos.

No caso de cursos voltados à pequena produção, percebe-se que apesar de muitas vezes os produtores terem dificuldades de colocar seus produtos no mercado, no mínimo estes cursos se revertem na prática em melhores condições de vida e consumo. Depoimentos de alguns alunos apontam para este fator bem como para a melhora da renda doméstica que muitas vezes é complementada com a venda de produtos como queijos, carne suína, cosméticos e embutidos em geral. O SEBRAE, através do seu programa Sistema Agroindustrial Integrado (SAI) capta este potencial que, segundo alguns técnicos, têm início com este fator de melhora do consumo ou da renda doméstica. Os fatores que se seguem como o chamado, tanto pelos técnicos do SEBRAE quanto do SENAR, de “porteira para fora³³”, muitas vezes começam com o amadurecimento de idéias empreendedoras.

3.9 Modalidades de cursos de Formação Profissional

A seguir, observamos algumas modalidades de cursos de formação profissional executados pelos sindicatos rurais da região de Ribeirão Preto, que enfatizam uma relação em que o conhecimento aparece como sendo a principal força produtiva, e, portanto, como a força motriz dos cursos de qualificação profissional. São cursos executados nos últimos dois anos pela FETAESP em todo o Estado de São Paulo e a maioria deles em parceria com o SENAR.

Lembramos que outro segmento sindical atendido pelo SENAR são os sindicatos patronais rurais, portanto, estas modalidades de cursos indicam a qualificação profissional realizada também por este recorte.

O quadro abaixo se refere a todos os cursos realizados pelo Departamento de Educação da FETAESP durante o ano de 2006, lembrando que estes são em parceria com o SENAR.

³³ Trata-se do suporte técnico e conhecimento dado para os produtores para colocar da melhor forma possível seus produtos no mercado. Uma intervenção de qualificação que acontece depois do produto pronto, no chamado “escoamento da produção” e que implica não apenas na venda mas na embalagem, higiene, potencial de consumo, público a ser atingido, etc.

PROMOÇÃO SOCIAL

Administrar a vida e o trabalho	Dança e música de São Gonçalo
Aproveitamento de alimentos	Dança e música do balaio
Artesanato em argila - Bijuterias	Dança e música do barro
Artesanato em argila - Utilitários	Danças e músicas folclóricas regionais
Artesanato em bambu	Direitos e deveres do cidadão
Artesanato em cipó	Fabricação de produtos de higiene e limpeza
Artesanato em couro - Alto relevo	Facilitando a aprendizagem
Artesanato em couro - Lida	Folia de reis
Artesanato em couro - Utilitários e decorativos	Formação de coral
Artesanato em fibras de bananeira	Gincana recreativa e cultural
Artesanato em fibras de bananeira - Decorativos	Jogos de equipe
Artesanato em fibras de bananeira - Trançados	Liderança de equipes
Artesanato em fibras vegetais - Arranjos	Motivação de equipes
Artesanato em fibras vegetais - Fabricação de papel	O homem rural
Artesanato em folha de coqueiro - Trançados	O Jovem e o meio rural
Artesanato em madeira	Passeio ciclístico
Artesanato em palha de milho - Decorativos	Preservação do meio ambiente
Artesanato em palha de milho - Flores	Processamento artesanal de carne bovina
Artesanato em palha de milho - Trançados	Processamento artesanal de carne suína
Artesanato em sementes	Processamento artesanal de frutas
Artesanato em taboa	Processamento artesanal de leite
Caminhada campestre	Processamento artesanal de leite
Cavalgada rural	Processamento artesanal de pães
Comunicação no meio rural	Processamento artesanal de pães
Congada	Processamento artesanal de vegetais
Contos e lendas regionais	Relacionamento interpessoal
Culinária regional	Resgate das tradições culturais do meio rural
Dança de fitas	Técnicas e formas de organização comunitária
Atemóia - Manejo e tratos culturais	Milho - Colheita e comercialização
Abacate - Colheita e comercialização	Limão - Colheita e comercialização
Abacate - Instalação da lavoura	Limão - Instalação da lavoura
Abacate - Manejo e tratos culturais	Limão - Manejo e tratos culturais
Dança e música catira	Trabalho e desenvolvimento do homem
Avicultura de postura - Manejo de postura	Minhocultura - Produção de húmus
Avicultura básica	Milho - Cultivo hidropônico
Avicultura de corte	Milho - Instalação da lavoura
Avicultura de postura - Manejo de cria e recria	Milho - Manejo e tratos culturais
Abacaxi - Instalação da lavoura	Mandioca - Instalação da lavoura
Abacaxi - Manejo e tratos culturais	Mandioca - Instalação da lavoura
Administração rural	Mandioca - Manejo e tratos culturais
Algodão - Colheita e comercialização	Mandioca - Manejo e tratos culturais

Algodão - Instalação da lavoura	Manga - Colheita e comercialização
Algodão - Manejo e tratos culturais	Manga - Instalação da lavoura
Apicultura	Manutenção de colheitadeiras automotrizes
Apicultura	Manutenção de tratores agrícolas
Aplicação de agrotóxicos c/ pulverizador costal manual	Maracujá - Colheita e comercialização
Aplicação de agrotóxicos com pulverizador de barras	Maracujá - Instalação da lavoura
Aplicação de agrotóxicos com turboatomizador	Maracujá - Instalação da lavoura
Atemóia - Instalação da lavoura	Maracujá - Manejo e tratos culturais
Banana - Colheita e comercialização	Noções de globalização
Bovinocultura de corte - Aplicação de medicamentos e vacinas	Noções de planejamento
Bovinocultura de corte - Casqueamento	Nome da flor - Colheita e comercialização
Bovinocultura de corte - Confinamento	Nome da flor - Instalação da lavoura
Bovinocultura de corte - Fenação	Nome da flor - Manejo e tratos culturais
Bovinocultura de corte - Formação e manejo de capineiras	Nome da planta ornamental - Colheita e comercialização
Bovinocultura de corte - Formação e manejo de pastagens	Nome da planta ornamental - Instalação da lavoura
Bovinocultura de corte - Inseminação artificial	Nome da planta ornamental - Manejo e tratos culturais
Bovinocultura de corte - Manejo de cria e recria	Olerícolas de Frutos e Sementes - Colheita e comercialização
Bovinocultura de corte - Manejo de gado adulto	Olerícolas de Frutos e Sementes - Instalação da lavoura
Bovinocultura de corte - Silagem	Olerícolas de Frutos e Sementes - Manejo e tratos culturais
Bovinocultura de leite - Aplicação de medicamentos e vacinas	Olerícolas de Raízes, Bulbos e Tubérculos - Colheita e comercialização
Bovinocultura de leite - Casqueamento	Olerícolas de Raízes, Bulbos e Tubérculos - Instalação da lavoura
Bovinocultura de leite - Confinamento	

FONTE: FETAESP – Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de São Paulo, 2006.

Abaixo, apresentamos três segmentos de cursos realizados pela FETAESP, lembrando que todos eles se referem ao ano de 2005.

O primeiro grupo de cursos busca fazer uma intermediação entre atividades rurais ou agrícolas, pouco constituídas, com outras já devidamente inseridas dentro de um mercado de trabalho. O melhor exemplo para este caso é contrapor atividades disponibilizadas nestes cursos como, por exemplo, de um lado “Processamento Artesanal do Leite”, que é uma atividade que encontra pouca ou nenhuma guarida no mercado de trabalho assalariado, com outro como “Operação e Manutenção de Tratores Agrícolas”, que é voltado mais para atender às necessidades de grandes complexos produtivos.

O segundo grupo de cursos está mais preocupado em atender aos chamados “nichos de mercado”. São atividades ainda marginais, diríamos que não constituídas, mas que apresentam potencial para formação de negócios.

O terceiro e último grupo se refere às atividades que guardam uma relação mais direta com o que estes sindicatos entendem por “Formação Profissional”. Todas elas, sem exceção, segundo aponta Jair Kaczinski (2005) do SENAR, são constituídas a partir de negócios já existentes e que demandam qualificação, digamos mais específicas.

Cursos de Qualificação Profissional realizados pela FETAESP em 2005.

CURSOS
Bovin. De Leite - Formaça e Manejo de Pastagens
Processamento Artesanal do Leite
Eletricista
Olericultura Orgânica - Custo de Produção
Olericultura Orgânica - Custo de Produção
Olericultura Orgânica – Comercialização
Bovinocultura de Leite – Casqueamento
Olericultura Orgânica - Custo de Produção
Olericultura Orgânica – Comercialização
Processamento Artesanal de Aves
Olericultura Orgânica - Colheita e Beneficiamento
Operação e Manutenção de Tratores Agrícolas
Artesanato em Bambu – Utilitários
Operação e Manutenção de Tratores Agrícolas
Encontro de Produtores
Processamento Artesanal de Carne Suína
Processamento Artesanal de Frutas
Operação de Motoserra
Operação e Manutenção de Tratores Agrícolas
Laranja – Pragueiro
Operação e Manutenção de Tratores Agrícolas
Olericultura Orgânica – Comercialização
Sangria em Seringueira
Seminário
Operação e Manutenção de Tratores Agrícolas
Bovinocultura de Leite - Inseminação Artificial
Olericultura Orgânica - Custo de Produção
Olericultura Orgânica – Comercialização
Olericultura Orgânica - Custo de Produção
Olericultura Orgânica – Comercialização

Fonte: FETAESP – Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de São Paulo, 2006.

Este primeiro grupo de cursos de formação profissional disponibilizado pelos sindicatos ligados à FETAESP se referem a todo o “meio rural” do Estado de São Paulo. São cursos normalmente chamados no meio sindical de cursos “pontuais”. Os cursos pontuais estão preocupados em passar um módulo de aprendizado de curso voltado a um tipo de atividade específica no meio rural. A crítica que muitas vezes os recortes de sindicatos ligados

à FERAESP, ou mesmo à FAF, ambas ligadas à CUT, fazem à FETAESP, é que estes não estariam preocupados com outros aspectos da cadeia produtiva, como escoamento, mercado, vocações e vocacionalidades locais. Dizem que a FETAESP não se preocupa ou se preocupa pouco com a aplicabilidade prática dos cursos de qualificação profissional por eles disponibilizados.

Não existe crítica com relação ao conteúdo dos cursos. Os recortes sindicais que historicamente disputaram representação, tendo como dos focos da disputa o modelo de qualificação profissional aplicada apresentam mais consenso que dissenso com relação ao conteúdo dos cursos. A discordância se dá mais na forma de aplicação, relevando fatores que destacam o potencial empreendedor. A FAF, por exemplo, insiste que é preciso dar suporte para além da aplicabilidade e execução dos cursos, apontando para outros fatores da cadeia produtiva como conhecimento, vocacionalidades e potências produtivas locais, dentre outros.

Outro ponto é que a maioria destes cursos exige para sua efetiva realização e aproveitamento o fator empreender. Alguns cursos, dada as características econômicas e de mercado de trabalho da região, podem de fato vir a se constituir em aprendizados que se dispõem ao assalariamento, mas são a minoria deles. Alguns trabalhos no setor sucroalcooleiro e citrícola acabam absorvendo alguns trabalhadores qualificados em “operação e manutenção de tratores agrícolas”, “operação de motosserra”, no caso da extração de madeira, mas não vai para muito além disso. Aprendizado e módulos de curso como oleicultura, casqueamento ou processamento artesanal do leite, são na verdade, aproveitados numa perspectiva empreendedora.

Existe outra gama de cursos que a FETAESP disponibiliza que são considerados, digamos assim, da forma que nos fala um sindicalista envolvido com estas políticas de formação profissional, “menos voltados para o mercado”. (GOMES, 2006). São mais voltados, segundo este, para os comumente chamados nichos de mercado. Portanto, segue abaixo uma gama destes cursos, também disponibilizados pela FETAESP no ano de 2005.

Cursos realizados pela FETAESP em 2005

Administrar a vida e o trabalho
Aproveitamento de alimentos
Artesanato em argila - Bijuterias
Artesanato em argila - Utilitários
Artesanato em bambu
Artesanato em cipó
Artesanato em couro - Alto relevo
Artesanato em couro – Lida
Dança e música de São Gonçalo
Dança e música do balaio
Dança e música do barro
Danças e músicas folclóricas regionais
Direitos e deveres do cidadão
Fabricação de produtos de higiene e limpeza
Facilitando a aprendizagem
Folia de reis
Formação de coral
Gincana recreativa e cultural
Jogos de equipe
Liderança de equipes
Motivação de equipes
O homem rural
Artesanato em couro - Utilitários e decorativos
Artesanato em fibras de bananeira
Artesanato em fibras de bananeira - Decorativos
Artesanato em fibras de bananeira - Trançados
Artesanato em fibras vegetais - Arranjos
Artesanato em fibras vegetais - Fabricação de papel
Formação de coral
Gincana recreativa e cultural
Jogos de equipe
Liderança de equipes
Motivação de equipes
O homem rural
Artesanato em folha de coqueiro - Trançados
Artesanato em madeira
Artesanato em palha de milho - Decorativos
Artesanato em palha de milho - Flores
Artesanato em palha de milho - Trançados
Artesanato em sementes

Artesanato em taboa
Caminhada campestre
Cavalgada rural
Comunicação no meio rural
Congada
Contos e lendas regionais
Culinária regional
Dança de fitas
O Jovem e o meio rural
Passeio ciclístico
Preservação do meio ambiente
Processamento artesanal de carne bovina
Processamento artesanal de carne suína
Processamento artesanal de frutas
Processamento artesanal de leite
Processamento artesanal de leite
Processamento artesanal de pães
Processamento artesanal de pães
Processamento artesanal de vegetais
Relacionamento interpessoal
Resgate das tradições culturais do meio rural
Técnicas e formas de organização comunitária

Fonte: FETAESP – Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de São Paulo, 2006.

Esta segunda vertente de cursos disponibilizados pela FETAESP se preocupa em atender aos nichos de mercado, mas também são voltados para uma perspectiva de lazer, turismo rural ou mesmo algo como consciência cívica. São tidos como exemplos de negócios pouco definidos, lucrativos e constituídos, mas que contribuem com a economia doméstica no tocante ao consumo próprio, complementação da renda ou mesmo com fatores de integração social.

É importante notar que são módulos de cursos mais soltos que não fazem a separação entre lazer e trabalho, são constituintes de um “modo de vida rural”, tais os casos de técnicas e formas de organização comunitária, resgate das tradições culturais no meio rural, dentre a maioria deles.

Mas é no terceiro e último caso que observamos um ponto interessante. Estes seriam os cursos mais propriamente chamados de “formação profissional”.

Cursos realizados pela FETAESP em 2005

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	
Atemóia - Manejo e tratos culturais	Milho - Colheita e comercialização
Abacate - Colheita e comercialização	Limão - Colheita e comercialização
Abacate – Instalação da lavoura	Limão - Instalação da lavoura
Abacate - Manejo e tratos culturais	Limão - Manejo e tratos culturais
Dança e música catira	Trabalho e desenvolvimento do homem
Avicultura de postura - Manejo de postura	Minhocultura - Produção de húmus
Avicultura básica	Milho - Cultivo hidropônico
Avicultura de corte	Milho - Instalação da lavoura
Avicultura de postura - Manejo de cria e recria	Milho - Manejo e tratos culturais
Abacaxi – Instalação da lavoura	Mandioca - Instalação da lavoura
Abacaxi - Manejo e tratos culturais	Mandioca - Instalação da lavoura
Administração rural	Mandioca - Manejo e tratos culturais
Algodão - Colheita e comercialização	Mandioca - Manejo e tratos culturais
Algodão – Instalação da lavoura	Manga - Colheita e comercialização
Algodão - Manejo e tratos culturais	Manga - Instalação da lavoura
Apicultura	Manutenção de colheitadeiras automotrizes
Apicultura	Manutenção de tratores agrícolas
Aplicação de agrotóxicos c/ pulverizador costal manual	Maracujá - Colheita e comercialização
Aplicação de agrotóxicos com pulverizador de barras	Maracujá - Instalação da lavoura
Aplicação de agrotóxicos com turboatomizador	Maracujá - Instalação da lavoura
Atemóia – Instalação da lavoura	Maracujá - Manejo e tratos culturais
Banana - Colheita e comercialização	Noções de globalização
Bovinocultura de corte - Aplicação de medicamentos e vacinas	Noções de planejamento
Bovinocultura de corte - Casqueamento	Nome da flor - Colheita e comercialização
Bovinocultura de corte - Confinamento	Nome da flor - Instalação da lavoura
Bovinocultura de corte - Fenação	Nome da flor - Manejo e tratos culturais
Bovinocultura de corte - Formação e manejo de capineiras	Nome da planta ornamental - Colheita e comercialização
Bovinocultura de corte - Formação e manejo de pastagens	Nome da planta ornamental - Instalação da lavoura
Bovinocultura de corte - Inseminação artificial	Nome da planta ornamental - Manejo e tratos culturais
Bovinocultura de corte - Manejo de cria e recria	Olerícolas de Frutos e Sementes – Colheita e comercialização
Bovinocultura de corte - Manejo de	Olerícolas de Frutos e Sementes – Instalação

gado adulto	da lavoura
Bovinocultura de corte - Silagem	Olerícolas de Frutos e Sementes - Manejo e tratamentos culturais
Bovinocultura de leite - Aplicação de medicamentos e vacinas	Olerícolas de Raízes, Bulbos e Tubérculos - Colheita e comercialização
Bovinocultura de leite - Casqueamento	Olerícolas de Raízes, Bulbos e Tubérculos - Instalação da lavoura
Bovinocultura de leite - Confinamento	Olerícolas de Raízes, Bulbos e Tubérculos - Manejo e tratamentos culturais

Fonte: FETAESP – Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de São Paulo, 2006.

Sobre este último grupo de cursos aparecem algumas características interessantes. A primeira delas é que de fato muitos deles podem servir ao grande mercado constituído dos grandes latifúndios agrários, mas mesmo assim, além de não serem todos, cada vez mais esta separação fica confusa. Tomemos alguns exemplos.

Antes de tudo é preciso considerar que estes cursos se referem ao meio rural do Estado de São Paulo e não apenas à região de Ribeirão Preto, portanto é preciso considerar alguns focos de produção em larga escala como banana, a agropecuária, algodão, milho, dentre outras, que são fortes em outras regiões do Estado. A maioria destes cursos, bem como o conteúdo disponibilizado por eles, permite noções gerais do processo de produção e escoamento. Normalmente, não são cursos de treinamento rápido voltados a reprodução de atividades específicas no exercício do trabalho.

A FETAESP, mais do que a FERAESP, tem se preocupado com estas políticas de cursos de formação profissional. Esta afirmação é válida para o período de início da vigência do sistema FAT/PLANFOR até os dias de hoje. O que ocorre é que no final da década de noventa, a FERAESP passa a se interessar mais pelas políticas de qualificação profissional, momento que a FETAESP apesar dos erros e equívocos já havia galgado certa experiência através dos equívocos e experimentações.

3.10 Experiências de Qualificação Profissional patronal

Uma prática constante dentro dos complexos produtivos agroindustriais, conforme observamos na pesquisa, é a execução de cursos de qualificação profissional por parte dos patrões. São geralmente cursos que visam preparar, ou mais do que isso, manter preparados os trabalhadores de acordo com as novas demandas profissionais e introdução tecnológica.

Existem também cursos passados em caráter ininterrupto como o de prevenção de acidente de trabalho. É preciso notar que esta é uma prática que sempre ocorreu dentro dos complexos produtivos agroindustriais, sendo executadas com maior intensidade e frequência a partir da intensificação da necessidade de requalificação profissional nos últimos anos. Scopinho (1995, p. 83) aponta:

Os processos de treinamento e reciclagem são contínuos e os conteúdos guardam caráter tanto técnico, quanto ideológicos e disciplinares. Na esfera técnica, preparam o trabalhador para desempenhar certas tarefas com eficiência e rapidez: na esfera ideológica, política, dissemina a concepção de mundo mais adequada para o bom desenvolvimento da produção.

Do ponto de vista da relação dos alunos com seus empregos, estas experiências parecem apontar um grau de relação mais conciso. Os cursos são direcionados precisamente para a execução de tarefas que interessam aos seus patrocinadores. Os alunos são exclusivamente trabalhadores que estão empregados e que, com o processo de reestruturação produtiva, têm a necessidade de se "reciclarem" constantemente. Nestas experiências patronais, o curso é direcionado para objetivos claros e precisos. Portanto, mais de requalificação profissional. São módulos de cursos rápidos e de curta duração com objetivos muito bem delimitados e de caráter quase ininterrupto. Cursos que poderiam ser chamados de treinamento, reciclagem, ou então "adestramento", como normalmente são chamados pela tradição sindical italiana.

No tocante à eficácia dos cursos realizados no interior das empresas, eles apresentam bons resultados, quase sempre atingindo os objetivos almejados. São cursos realizados por patrões-usineiros, mas também por empresas de máquinas e implementos agrícolas que qualificam mão-de-obra, uma vez que prestam este serviço para seus clientes. A Jhon Deer, multinacional na área é exemplo, uma vez que constatamos que além da venda de máquinas e equipamentos, a empresa se ocupa da prestação de serviços, manutenção e operação destas máquinas.

São cursos rápidos que reciclam trabalhadores conforme a necessidade e geralmente no processo de requalificação mediante a introdução de novas tecnologias. São iniciativas empresariais que buscam atender às necessidades imediatas e específicas da empresa.

Segundo depoimento de usineiro, as políticas públicas de qualificação profissional geralmente envolvem interesses diversos e até antagônicos, nem sempre atendendo às necessidades específicas e imediatas das empresas. Os patrões, com poucos investimentos, conforme pudemos constatar, qualificam empregados executores de tarefas voltadas aos interesses precisos. Inevitavelmente, com a intervenção sindical e o envolvimento de outros

órgãos representando os trabalhadores e até o Estado, este processo não se daria assim de forma tão exata.

Para os patrões, a qualificação profissional deve ser um investimento ininterrupto. O funcionamento da empresa depende de trabalhadores qualificados, aptos a operarem as novas tecnologias que estão surgindo. Ocorre que, dada a tendência de redefinição da relação entre capital e trabalho, quando isso acontece mantendo estes pólos institucionalmente separados, a exploração acaba sendo cada vez maior.

O discurso ideológico sobre a cooperação pode ser extraído do depoimento dum patrão que aponta que o operário é “tão valorizado” para a empresa, que merece operar uma máquina de valor superior ao carro de passeio do próprio patrão. Durante todo o tempo de trabalho, e mais precisamente a ideologia que é passada nos cursos de qualificação profissional executados pelas usinas, é que patrões e empregados são uma “grande família”, portanto, devem trabalhar unidos em prol do bem comum.

Os usineiros fazem uso desta “ideologia” da cooperação que é propagada nos cursos de qualificação profissional. O depoimento de um técnico (CLAUDINEI, 2001), que executa estes cursos para as empresas, afirma que as perdas salariais são compensadas através da “dominação cultural”, dominação da “subjetividade do trabalhador”. O empregado passa a se sentir importante não apenas diante do patrão, mas principalmente perante os seus iguais. Sente-se numa condição distinta ao interiorizar a idéia de que está operando uma máquina de alto custo a qual nem todos os trabalhadores têm acesso.

4 Trabalho e Trabalhadores

Neste capítulo traçamos um pouco do perfil dos trabalhadores para os quais se destinam estes cursos de qualificação e requalificação profissional. Ao que pensamos tais políticas de cursos, suas propostas e efetiva realização, bem como a eficiência na relação público atendido e programas depende tanto do fluxo de organização produtiva quanto desta relação.

As relações de trabalho no meio rural de Ribeirão Preto apresentam características distintas. Sendo assim, consideramos a distinção de dois tipos de trabalho e, portanto, de qualificação profissional no meio rural. Um primeiro tipo de trabalho é o dos chamados assalariados rurais. Estes, considerados tanto pelos sindicatos da categoria quanto pelas próprias empresas agrícolas são os trabalhadores assalariados que compõem o setor

propriamente agrícola³⁴ da produção. Temos uma segunda linha de trabalhadores rurais que são pequenos e médios produtores independentes com organização familiar de produção ou não; além de assentados em políticas de Reforma Agrária, e ainda arrendatários e parceiros. Estes são muito comuns na região de Ribeirão Preto, dada a necessidade de cana-de-açúcar para os complexos agroindustriais³⁵.

Discutimos aqui o chamado desemprego tecnológico, apontando para o aumento da exploração nos postos de trabalho de baixa qualificação no meio rural. Destacamos o pagamento por cotas de produtividade como sendo a principal via de exploração do trabalho e de diminuição dos ganhos reais. Momento que apontamos que a qualificação profissional não deve estar diretamente relacionada à conquista e manutenção de “postos de trabalho”. Nossa meta aqui é discutir as decorrências dos processos de qualificação profissional no quadro de mudanças na alocação de trabalho. Para tanto, delimitamos o perfil de dois tipos de assalariamento agrícola. Um primeiro, dos chamados trabalhadores residentes que é comumente mais identificado entre trabalhos como dos tratoristas, dos administradores e dos operadores de máquinas em geral; o segundo, dos trabalhadores temporários migrantes ou volantes, identificados entre os trabalhadores da cana, mais particularmente do corte da cana³⁶.

É evidente que esta divisão que fazemos, ainda que oriunda de resultados de pesquisa comporte nuances. Todavia a configuração deste quadro que encontramos nas nossas pesquisas de campo, acreditamos, permite uma interessante leitura destes que chamamos de dois perfis de trabalhadores, que terá desdobramentos sobre o tema da qualificação profissional, conforme se verá adiante.

³⁴ Esta separação ainda é feita tanto pelos sindicatos quanto pelas usinas e empresas agrícolas. A chamada “parte agrícola” da produção diz respeito ao plantio, trato, colheita e transporte do produto, sendo que a parte industrial é considerada quando o produto entra na fase de produção. Esta divisão reforça a separação que ainda se faz entre produção agrícola e produção industrial, também facilita a representação sindical por categoria. Assim, tomando como exemplo o caso da cana, quem trabalha na fase de produção da cana-de-açúcar está na fase agrícola, quem trabalha na produção do álcool e do açúcar, na fase industrial. Alguns casos são destoantes como o caso dos sindicatos dos transportes que disputam representação com sindicatos dos trabalhadores rurais.

³⁵ As usinas necessitam de grandes extensões de terra para plantio, não encontrando terras disponíveis para compra firmam contratos de parceria e arrendamento com pequenos, médios e mesmo grandes proprietários rurais. No caso do arrendamento, o preço é pago pelo uso da terra, já na parceria, o proprietário da terra firma contrato de fornecimento da chamada “cana crua” para as usinas.

³⁶ Como se sabe o desrespeito a legislação trabalhista é algo bastante freqüente entre os chamados “trabalhadores da cana”, ainda que no Estado de São Paulo esta prática seja menos freqüente se em comparação com outros Estados do país. Em nossos estudos não perseguimos esta via, dado que a crítica que fazemos a este tipo de trabalho de baixa qualificação remete o mesmo às condições de trabalho análoga a dos escravos negros no Brasil. Estima-se que um trabalhador do corte de cana, em contínuo e rotineiro esforço físico, debaixo de um sol escaldante caminhe em média dez quilômetros por dia cortando cana, conforme depoimentos colhidos em nossos estudos; também, que a vida útil de um trabalhador do corte, em fluxo contínuo e sem interrupção, gire em torno de dez a doze anos.

Tendo em vista estes dois grupos de trabalhadores, estabelecemos o que denominamos de “zonas de interesses”. Por zonas de interesses se entende um leque de interesses atribuíveis aos trabalhadores volantes em função de suas vivências nos locais e em seus postos de trabalho e na vida social de maneira geral, o que, hipoteticamente, acarreta uma diversidade de interesses gerais e específicos no tocante à qualificação profissional. Tem-se por esta via, duas modalidades particulares de interesses, o que ocasionaria uma relação entre duas zonas de interesses. Recoloca-se o clássico debate sociológico sobre formação de identidade. Próximo, portanto, do conceito de “zonas de interesse”, das observações de Thompson (1989) ao analisar a formação da classe operária inglesa. Falamos mais propriamente da observação deste autor, segundo a qual, tanto “consciência”, quanto “resistência”, são frutos de experimentação contínua e ininterrupta, criações sempre abertas e inacabadas adquiridas na vida de maneira geral. Neste sentido local de trabalho e fora local de trabalho se relaciona sem se sobreporem.

Localizamos em nosso estudo uma espécie de “resistência produtiva” e argumentamos que seria justamente a relação entre os grupos estabelecidos entre “zonas de interesses” que a possibilitaria. Se o conceito pode delimitar interesses com vistas aos postos de trabalho e mobilidade social de maneira geral, a resistência produtiva enquanto negação de formas de produção ao mesmo tempo em que recria produções alternativas, é possibilitada pela qualificação profissional. A qualificação profissional aparece como potencializadora da resistência produtiva, ainda que evidentemente não seja a única.

Os “nichos” ou “brechas” são possibilidades abertas no interior do próprio sistema que apontam para novas modalidades de reorganização produtivas, geralmente flexíveis e que abrem espaço para pequenas unidades de produção. Estas apontam para a emergência de pequenos e médios negócios concentrados localmente. O perfil profissional reorganiza a relação capital e trabalho, tendo como principal característica uma qualificação profissional que pode ser em si produtiva.

Portanto, a discussão deste último capítulo do nosso trabalho busca relacionar os programas, cursos e propostas acerca do tema da qualificação profissional com o público, ou os trabalhadores para os quais tais programas se destinam. Trata-se de certa maneira, em lidarmos com o tema da qualificação profissional de duas formas: uma como proposta de políticas públicas, e neste caso estaria mais diretamente relacionada ao nosso objeto de pesquisa; outra, abrindo para a discussão mais substancial sobre o tema para além da regulação. Pensamos ser necessária esta distinção, uma vez que o objeto de estudo e o material empírico se remete ao trabalho regulado, porém, as saídas apontadas, como, por

exemplo, a delimitação de “zonas de interesses” apontam para espaços produtivos, trabalho, ou mesmo o tema da qualificação, como ambientes ou pontos abertos, e, portanto, constituintes. (NEGRI, 2002)

4.1 A crise da organização do trabalho

Alguns aspectos gerais como desindustrialização, crescimento do trabalho informal e do setor de serviços, flexibilização de diretos e das relações de trabalho, terceirização, dentre outras, permitem pensar a crise aberta no mundo do trabalho. Variáveis são os cenários em que as grandes empresas podem ser substituídas por outras de porte menor e com capacidade produtiva equivalente ou maior. (SANTANA; SOUZA; DELUIZ, 1999). Se por um lado temos a substituição de trabalho humano por máquinas, que ao destruir postos de trabalho cria outros, ainda que em menor número, exigindo uma qualificação diferenciada, por outro se registra aumentos significativos de postos de trabalho de baixa qualificação.

Como se sabe, o processo de mecanização e automação é inevitável, se constituindo numa “ameaça” aos postos de trabalho do tipo emprego de massa³⁷. Na medida em que postos de trabalho são fechados, outros são criados em menor número, o que não possibilita pensar, conforme aponta Singer (1996), numa perspectiva de pleno emprego. Os novos postos de trabalho que surgem a partir do fechamento de outros exigem qualificação diferenciada, mais complexa e que no mais das vezes estão voltadas para habilidades que integram a ação humana a novas tecnologias. O que apontamos aqui é que a reestruturação do quadro produtivo acarreta tanto fechamento de postos de trabalho quanto reorganização daqueles postos de trabalho existentes. Como sabemos um fenômeno nada novo. O importante é chamar a atenção não apenas para este processo, mas também para a qualidade deste tipo de trabalho. Têm-se uma relação, como se sabe, em que em alguns setores produtivos, e falamos mais propriamente das empresas agrícolas, o trabalho manual é substituído pelo de operação de máquinas, cabe questionar as condições deste tipo de trabalho que mesmo diante das conquistas tecnológicas permanece manual.

No caso do assalariamento, o maior problema verificado é a diminuição de ganhos reais e aumento da exploração do trabalho. Acreditamos necessária esta distinção, uma vez que não teríamos argumentos para sustentar a diminuição do assalariamento como um todo.

³⁷ Por emprego de massa, entendemos aqueles que empregam um número grande de pessoas para execução de tarefas rotineiras e repetitivas que exigem pouca qualificação e muita resistência física. Do ponto de vista prático da pesquisa, entendemos como emprego de massa aquele exercido pelos trabalhadores do corte da cana, ou catadores de laranja, por exemplo.

Nosso ponto aqui é que o assalariamento rural (pensamos particularmente no caso da cana) está cada vez mais precário, com diminuição de ganhos e aumento da exploração. Isto acontece diante da desregulamentação das relações de trabalho viabilizada pela rotatividade das necessidades de trabalho em subcontratação. Outro fator que deve ser ponderado desde já é sobre a mecanização e automação que cada vez necessita de menor número de pessoas ocupadas, e esta mais qualificada, para exercer as mesmas funções.

De qualquer forma é preciso que fique claro que este processo não é linear. Se por um lado a mecanização da agricultura tem liberado mão-de-obra, por outro, isso não significa que o assalariamento tenha diminuído. Ponto este que discutiremos mais adiante ao tratarmos do fenômeno da migração.

Ocorre que uma qualificação profissional voltada para este tipo de trabalho, visando aprendizado rápido e repetitivo, não soa como viável, tendo em vista tanto a qualidade³⁸ deste tipo de trabalho, quanto a sua continuidade³⁹. (GROTTIAN, 1999). Sobre este ponto, nada mais providente que lembrar dos clássicos escritos de Braverman (1981), que desde os anos setenta apontava que o trabalho assalariado no sistema capitalista era degradante e degradado, e que ocorria uma tendência inexorável de desqualificação do trabalho. O trabalho agrícola, ou do assalariamento agrícola, neste ponto comparado por Pochmann (2001) com o trabalho do chão de fábrica⁴⁰, é o que apresenta muita exploração, baixos ganhos, e pouca possibilidade de qualificação. Do ponto de vista da organização e gestão da força de trabalho dentro desta nova organização produtiva, segundo Negri (2001), manter a relação salarial, ou a “venda de força de trabalho”, tende sempre a aumentar a exploração sobre o trabalho. Um fator que reforça esta afirmação é o crescimento, em todo Brasil, de postos de trabalho de baixa qualificação com baixos ganhos e diminuição ou concentração de outras atividades que exigem maior qualificação, pagando melhores salários, conforme aponta Canzian (2006).

³⁸ Este ponto merece atenção, uma vez que indiretamente voltaremos a ele. No caso do assalariamento rural observado atualmente dentro dos grandes complexos produtivos da região de Ribeirão Preto, considerados degradantes e de extrema periculosidade a ponto de ter sido detectada uma nova doença que tem sido chamada de “morte súbita”. A morte súbita ocorre, geralmente entre os trabalhadores do corte de cana e que por motivo de exaustão no trabalho tem morte instantânea. A ONU – Organização das Nações Unidas já declarou este tipo de trabalho como análogo ao trabalho escravo. No caso do modelo de organização produtivo japonês, este tipo de morte por exaustão no trabalho já está institucionalizada – o *karoshi* – e conta com uma indenização a ser paga à família da vítima.

³⁹ No caso do corte manual da cana, já se trabalha com a perspectiva de extinção. Muitos fatores contribuem para isso e acordados com os sindicatos. Dentre eles, a poluição ambiental proveniente da queima da cana crua. Conforme voz corrente na região, o corte da cana crua é muitíssimo mais difícil para o trabalhador, os quais já expressaram esta opinião em reuniões de pauta para dissídios e acordos coletivos.

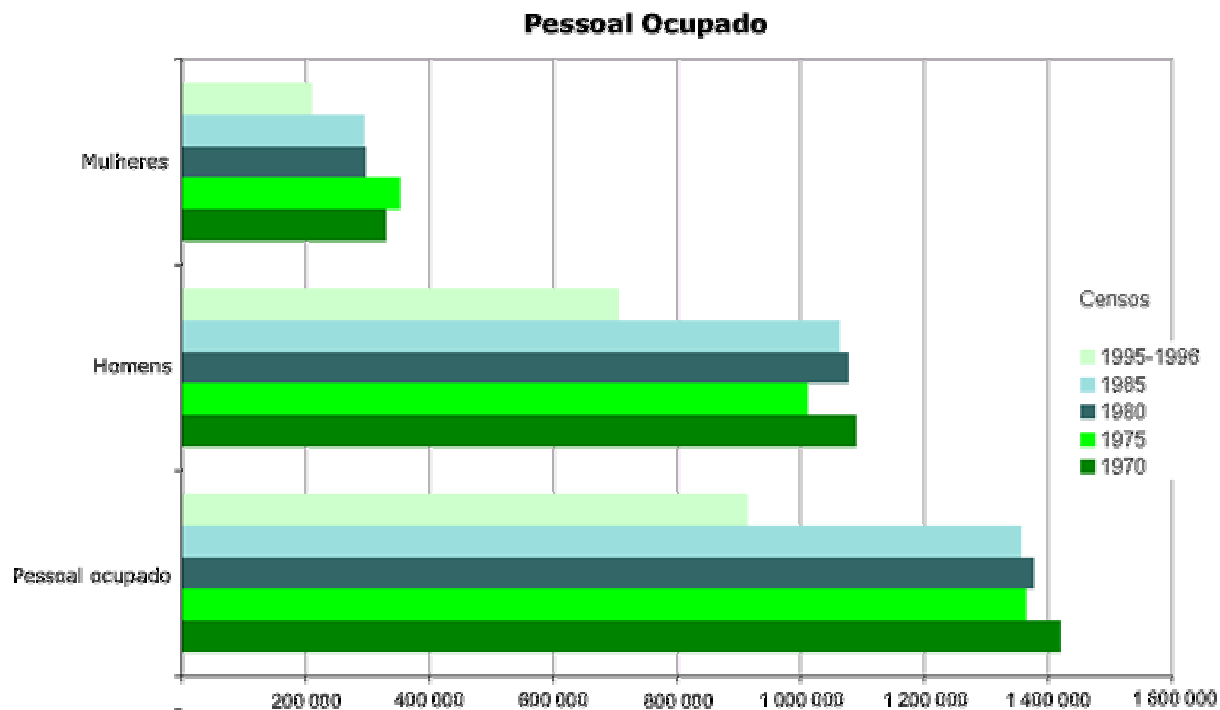
⁴⁰ Falamos em divisão parcelar do trabalho, na rotina repetitiva e enfadonha, no treinamento para execução de tarefas repetitivas comportando nenhuma criatividade e suportabilidade física e mental. Neste sentido, o trabalho do corte de cana, mais do que todos os demais verificados na agricultura, pode ser comparado ao trabalho do chão de fábrica.

O desenvolvimento tecnológico substitui postos de trabalho, sendo que a resistência a este processo implica em maior exploração e arrocho salarial. Aos trabalhadores que permanecem nestes postos de trabalho são exigidas cada vez mais resistência e suportabilidade física. O foco central de assalariamento rural na região de Ribeirão Preto, que é o dos “cortadores de cana”, que tiveram seus ganhos diminuídos em até 60% desde o final da década de setenta até hoje, sendo que as exigências de produtividade passaram de uma média diária de seis toneladas para uma média atual que varia entre dez e doze toneladas; (NOVAES; ALVES, 2003). Ou seja, quase dobra o volume de cana cortada por trabalhador.

Neste tipo de trabalho não há possibilidades de intervenção quanto a modalidades de cursos de qualificação profissional para manter os trabalhadores nestes postos de trabalho. Uma saída mais imediata e que absorve apenas parte destes trabalhadores é uma qualificação de reversão deste tipo de trabalho, buscando atender às novas exigências dos postos de trabalho que surgem com o fechamento destes. Mas vale lembrar, conforme aponta Singer (1996), que este processo nem absorve todos os trabalhadores que perderam seus postos de trabalho, e nem de longe se pode falar em solução para o desemprego. Ainda, no caso de uma qualificação profissional de reversão, os investimentos em cursos seriam mais longos e duradouros, dada a distância entre aprendizado geral e específico para os postos de trabalho que se extinguem e para os outros que estão surgindo.

O quadro abaixo faz referência à mão-de-obra ocupada no meio rural do Estado de São Paulo desde 1970 até 1996. Mesmo não especificando o tipo de ocupação, e as variáveis apresentadas sendo por sexo, verifica-se diminuição acentuada da mão-de-obra ocupada, ainda que esta se refira em termos absolutos não discriminando o tipo de atividade. Neste mesmo período, conforme sabemos, aumentaram os investimentos no campo e o volume de terras cultivadas, com ênfase para as terras plantadas em cana para atender às demandas do complexo sucroalcooleiro.

Pessoal Ocupado na Agricultura do Estado de São Paulo



Fonte IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 1996.

Esta queda acentuada de ocupação no meio rural paulista é acompanhada do crescente aumento da produção e de áreas cultivadas neste mesmo período, conforme se verá mais adiante. Ainda que consideremos os equívocos nos padrões de mensuração em qualificar trabalhos rurais e urbanos, é preciso admitir a relevância dos grandes empreendimentos dentro do Estado de São Paulo, que ocupam fundamentalmente mão-de-obra assalariada.

Para tentar qualificar estes dados, atentemos para o quadro seguinte que aponta a população trabalhadora em atividades agrícolas no Estado de São Paulo entre residentes e não residentes.

Estimativa da População Trabalhadora em Atividades Agrícolas, Residente e Não-Residente nas UPAs, Estado de São Paulo, Junho e Novembro de 2004 e Junho e Novembro de 2005

Categoria	Junho de 2004		Novembro de 2004		Junho de 2005		Novembro de 2005	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Residente								
Proprietário ¹	227.332	47,7	194.059	44,9	243.356	51,2	196.830	44,6
Administrador	-	-	17.832	4,1	-	-	19.476	4,4
Arrendatário ¹	17.652	3,7	7.179	1,7	15.004	3,1	13.388	3,0
Parceiro ¹	37.907	8,0	37.037	8,6	32.316	6,8	19.149	4,4
Assalariado ²	193.845	40,6	166.892	38,6	184.903	38,9	178.834	40,5
Outros	-	-	9.363	2,1	-	-	13.482	3,1
Subtotal	476.736	100,0	432.362	100,0	475.578	100,0	441.158	100,0
Não-Residente								
Proprietário ¹	148.784	25,9	150.735	24,1	127.494	21,4	159.949	26,2
Arrendatário ¹	36.497	6,4	44.906	7,2	34.774	5,8	30.449	5,0
Parceiro ¹	19.593	3,4	22.273	3,6	14.554	2,4	15.896	2,6
Assalariado ³	187.219	32,7	202.436	32,3	176.088	29,6	158.496	25,9
Volante	181.307	31,6	205.825	32,8	242.859	40,8	246.031	40,3
Subtotal	573.399	100,0	626.175	100,0	595.769	100,0	610.821	100,0
Total	1.050.135	-	1.058.537	-	1.071.347	-	1.051.979	-

¹Engloba os familiares que auxiliam no trabalho.

²Engloba administrador (exceto em novembro), mensalista, diarista, tratorista, etc.

³Engloba administrador, mensalista, diarista, tratorista, etc.

Fonte: Instituto de Economia Agrícola e Coordenadoria de Assistência Técnica

Entre os trabalhadores arrendatários e parceiros, quer residentes ou não, houve uma diminuição acentuada no período a que o quadro se refere. Entre os assalariados residentes, houve pouca redução, quando pegamos os dois extremos de início e fim do período, 40,6 % que passa para 40,5% da mão-de-obra ocupada. Neste mesmo período, houve diminuição dos proprietários residentes, de 47,7% para 44,6% da mão-de-obra ocupada: Já a porcentagem de mão-de-obra não residente cresceu de 25,9 % para 26,2% entre junho de 2004 e novembro de 2005. Mesmo fazendo a compensação entre mão-de-obra residente e não residente em termos absolutos no período, temos a diminuição de 2,8% desta categoria, ainda que o quadro indique certa retomada dos trabalhadores proprietários não residentes da ordem de 0,3%.

A maior revelação ao que parece está entre os assalariados e “volantes” não residentes. Entre junho de 2004 e novembro de 2005, a categoria descrita no quadro como dos assalariados enfatizando que neles se incluem administradores, mensalistas, diaristas e

tratoristas caiu 6,8%. Passando de 32,7% para 25,9% indicando queda acentuada. No caso dos volantes, entre junho de 2004 e novembro de 2005, houve um aumento de 8,7% da mão-de-obra ocupada, num período de apenas dezessete meses. Os números sobre esta categoria de trabalhadores revelam também que existe uma forte tendência de crescimento absoluto deste tipo de trabalho no período descrito. Portanto, apesar de nos chamados períodos de safra, o número de trabalhadores volantes aumentar, o crescimento não pode ser atribuído apenas a este período.

Estes dados revelam que no tocante à ocupação ou mão-de-obra rural está havendo uma reestruturação acentuada. Estes dados confirmam as colocações de Pochmann (2001, p. 39) já do início da década ao analisar os dados do MTB:

Não deve causar espanto, portanto, o fato de o país ter uma baixa geração de postos de trabalho qualificados. Entre 1990 e 1998, os postos de trabalho qualificados foram reduzidos em 12,3% no Brasil, enquanto as ocupações não qualificadas cresceram 14,2%, segundo informações do Ministério do Trabalho.

Os quadros enfatizam a transferência e mobilidade da mão-de-obra no campo. Existe um aumento crescente, conforme aponta Pochmann, de ocupações de baixa qualificação e salários. Estes dados indicam ainda um fator central para nossa pesquisa. A diminuição do assalariamento típico e o crescimento de trabalhos por produtividade. Dentre os trabalhadores volantes, migrantes ou temporários, a maioria ganha por produtividade, por isso, o ônus da qualificação, qualquer que seja ela, desde que não remetendo a interesses diretos e específicos de setores da produção, momento que os patrões qualificam seu quadro de pessoal, são passados para os trabalhadores, que devem arcar por sua própria conta e risco. Ganhando por produtividade, devem investir na própria qualificação para melhorarem seus salários e renda. É neste sentido que observa Cardoso (1999), quando aponta que esta é uma investida do capital sobre o trabalho que, diante dos custos em manter estes trabalhadores, se desvencilham do ônus da qualificação remetendo este ônus para os trabalhadores, ou então para a concorrência de mercado. Um processo de rodízio de trabalhadores que tem como objetivo desvencilhar-se dos gastos com a formação, e como consequência tem-se o achatamento da renda, conforme apontam Mattos e Rolli (2001). Ocorre que a qualificação que necessitam para tanto (aumento de produtividade), se refere ao fator de suportabilidade física. Basta dizer que o aprendizado deste tipo de trabalho é rápido e simples, o difícil mesmo é suportar um tipo de atividade que, conforme apontamentos da Organização das Nações Unidas (ONU), é análogo ao trabalho escravo, levando muitos trabalhadores a morte por exaustão. Não há

qualificação possível para este tipo de trabalho que atenda aos requisitos de dignidade e cidadania, apontados como meta pelo próprio PLANFOR e mais adiante pelo PNQ. Evidentemente que não há qualificação possível se esta for tomada unicamente na tentativa de qualificação ou requalificação para a manutenção destes postos de trabalho, ou seja, uma qualificação mais imediata e específica.

Os dados sugerem também um outro ponto sobre o qual tanto os cursos de qualificação profissional quanto as políticas para emprego e renda devem voltar suas atenções. Se por um lado não há viabilidade do ponto de vista das políticas públicas de qualificação profissional, que insistem em qualificar trabalhadores que ocupam postos de trabalho que “concorrem” com o desenvolvimento tecnológico e científico, por outro, atentar, ou investir via programas de qualificação, para os postos de trabalho que são criados a partir do fechamento destes pode em alguns casos amenizar, mas não solucionar o problema.

Nos novos postos de trabalho que estão surgindo, as demandas por qualificação profissional são bastante distintas se comparadas com o modelo rígido, repetitivo e com conteúdos específicos e localizados. Já os novos postos de trabalho que estão surgindo, têm-se a pluralidade de experiências e a multidisciplinariedade, conforme aponta Crompton (1996), ao fazer tal observação como tendência global. A questão é que estes postos de trabalho que estão surgindo não absorvem os trabalhadores liberados pelo fechamento de postos de menor qualificação. Este foi o equívoco do PLANFOR contaminado tanto pela avalanche da reestruturação produtiva, que causou impacto ao país no início dos anos noventa, quanto pela emergência em dar respostas imediatas para o problema do desemprego. Qualificar trabalhadores para postos de trabalho existentes é uma alternativa e até uma necessidade do ponto de vista das políticas públicas e sindicais. Mas é preciso atentar para o fato, conforme aponta Singer (1999), de que não se trata de política pública de combate ao desemprego, trata-se de mera reorganização para atender às demandas de um mercado de trabalho.

Este processo de substituição homem/máquina que acontece a partir da intensificação da produção e do crescente processo de mecanização do setor agrícola, começa a ocorrer de forma impactante na região quando são implementadas as colheitadeiras de cana e também com a mecanização e automação nas outras fases da produção, como plantio e trato. A estimativa média, conforme aponta Francisco Alves (2003), é que uma colheitadeira de cana substitua cento e vinte trabalhadores, a saber, os chamados “trabalhadores do corte”. A diminuição dos ganhos destes trabalhadores assalariados, concorrendo com o processo de mecanização e automação é de aproximadamente 60% uma vez que o que está em jogo num primeiro momento são apenas custo e eficiência de produtividade. Em outras palavras, o

assalariamento rural é mantido, quando ele é mais vantajoso que arcar com os custos da automação e mecanização. A implementação de máquinas, como se sabe, acaba intensificando a produção e barateando custos. (POCHMANN, 2001).

No caso do setor citriculor, o processo é o mesmo, a diferença fundamental é que se por um lado a expansão deste não seguiu o mesmo ritmo que a sucroalcooleira, também os custos da mecanização são mais altos, conforme aponta Ruy Meyer (2001), representante da multinacional *Jhon Deer*: “Mecanizar a colheita da laranja significa investir em custos altos”. Custos que são equacionados a partir da mão-de-obra disponível, conforme vimos anteriormente. No caso da cana, conforme aponta Narciso Zanin (2001), é uma questão de tempo:

Em primeiro lugar você não pode ter esta mentalidade. Teve colheita manual durante setenta anos; a lavoura, a área agrícola não está totalmente preparada para isto. Não é chegar a máquina e por no campo, você tem que preparar o solo, a área para que a máquina tenha desempenho econômico [...] há investimento alto [...] muitos problemas tem que ser resolvidos [...] o conceito tecnológico que possa se adaptar, falta de equipamento mais apropriado, e falta uma lei mais adequada, sem dizer que você depende da variedade da cana que é uma questão genética [...]

Este processo de substituição homem/máquina, sempre imprime esta relação em que mediante o fechamento de postos de trabalho de baixa qualificação, outros tantos de maior complexidade são criados. Diante deste quadro é que faz sentido pensar na qualificação profissional de forma mais ampla, como algumas vezes o tema é proposto. Mesmo pensando diretamente pela ótica e perspectiva de “postos de trabalho”, os mecanismos de controle e contenção, ou a organização do trabalho, não são mobilizados exclusivamente num “ambiente de trabalho”. Existe toda uma situação de reprodução social, conforme Bourdieu e Passeron (1992), que incorpora elementos da vida como um todo. A multidisciplinariedade, a capacidade exigida dos trabalhadores em tomar decisões aleatórias e inesperadas, a gestão e organização do trabalho aliada à perspectiva do controle, conforme aponta Pochmann (2001), faz com que a exploração sobre o trabalho aumente. Como nas observações de Franco Berardi (2003), que aponta as novas formas de organização do trabalho sob o título provocativo de “A Fábrica da Infelicidade”. A busca em mobilizar vários e diferentes mecanismos de contenção e organização do trabalho aproxima cada vez mais a fábrica da sociedade. É neste sentido que apontam Negri e Hardt, (2004, p. 22):

Em outras palavras, o aparente declínio da fábrica como lugar da produção não significa o declínio do regime e da disciplina de fábrica, mas sim, que essa disciplina não se limita mais a um espaço específico dentro da sociedade, e se insinua em todas as formas de produção social, difundindo-se como um vírus. A sociedade como um todo é agora permeada pelo regime da fábrica, ou seja, pelas regras específicas das relações de produção capitalista.

Com relação ao trabalho agrícola que encontramos entre os trabalhadores do corte da cana os conteúdos são repetitivos, rígidos, exigindo mais resistência e menos qualificação, remetendo-se a uma rápida fase da produção, conforme aponta Silva (1999, p. 201), ao descrever este tipo de trabalho:

O ato de cortar cana resume-se a seqüência de gestos, curvatura do corpo, manejo do podão, destreza, rapidez, dispêndio de força. É necessário cortar um certo quantum de cana, diariamente, que é determinado pela usina. Ademais, exige-se um corte de boa qualidade: alguns centímetros acima do chão para facilitar uma excelente rebrotação, o aparar das pontas, montes ordenados para facilitar o carregamento feito por máquinas. Tudo se passa de uma forma combinada. Corta-se, formando-se vários montes. No final da rua, voltam-se e aparam as pontas. Reinicia-se o processo nas outras cinco ruas, até acabar o talhão. O trabalho do cortador de cana combina-se àquele do seu precedente, desenvolvido pela equipe do fogo e aos dos seus sucessores: bituqueiros, sinalizadores, aparadores, carregadores, transportadores.

Mas com a mobilização de fatores múltiplos tanto no local de trabalho quanto fora dele, a fábrica, ou no caso local da produção, passa a ser um elo, mas não é mais o “local” privilegiado da produção. A produção deixou de ter espacialidade e temporalidade precisa e definida. A exploração sobre o trabalho aumenta quando ela passa da fábrica para a sociedade, mas ocorre que a resistência também passa a operar neste nível. A questão, portanto, é que se num primeiro momento existe uma espécie de “colonização” que vai da fábrica para a sociedade, num momento posterior estas dimensões tendem a se equiparar, fazendo com que a fábrica permaneça como elo da produção, mas não como local privilegiado desta. Nesta abertura do local da produção ocorre que o conhecimento, e aqui estamos falando mais propriamente da formação de consciência dos trabalhadores, os meios necessários à produção, deixam de ser exclusividade do capital. (COCCO, 1999 - b). Ou seja, o conhecimento necessário à produção se confunde com os fatores e elementos da resistência.

A mobilização de saberes remete-se a capacidade produtiva dos agentes. Numa perspectiva de inserção econômica neste novo cenário produtivo, o que importa, tanto da

perspectiva de postos de trabalho, quanto de formação destes, resume-se em: “qual o produto que se tem para vender”. Este produto, diferente da sociedade industrial, com o processo de substituição homem/máquina, deixa de ser meramente “suportabilidade” e capacidade reprodutiva de conhecimentos pré-codificados e alheios ao agente executor. O conhecimento em si é produto de mercado, momento em que ele, ou o tema se confunde com o da qualificação.

Dentro desse novo contexto, o trabalho em si, sob nova forma, passa a se constituir como a principal força produtiva. Um trabalho dotado de conhecimento, conhecimento necessário à produção – força produtiva. É neste aspecto que o tema da qualificação profissional ganha relevância. De certa forma, este conhecimento agora deveras modificado, pois imbuído de aspectos produzidos e transformados que conseguiram romper com o controle na forma de resistência, passa a ser apropriado pelos trabalhadores. Evidentemente que não se trata de uma, digamos assim, apropriação consciente. Trata-se da admissão, segundo a qual, o trabalho, e a própria organização deste, tendo rompido com a especialização da fábrica⁴¹, e disseminando-se na sociedade, sai da possibilidade de controle. (COCCO, 1999)

O ônus da qualificação profissional é passado para os trabalhadores, também, dado que são donos de um “saber-fazer”. Ocorre que o saber-fazer do assalariamento identificado entre os cortadores de cana se remete a suportabilidade física sem se aliar a qualquer conhecimento mais qualificado. Mas esta abertura a que nos referimos “libera” outros tipos de saber-fazer que passam a ser de responsabilidade dos trabalhadores.

Esta apropriação da capacidade de produzir figura no tocante à qualificação profissional como educação geral, educação básica, etc., mas também como políticas imediatas e direcionadas visando produção, trabalho e renda. Por isso uma qualificação profissional que é de fato conectada e comprometida com as transformações que vêm ocorrendo no mundo, ao contrário da qualificação que visa o reemprego via melhorias na preparação, se constitui em si, como força produtiva, ou, meio de produção. Ou seja, uma qualificação profissional diferente das posturas dicotômicas calcadas num pensamento binário como faziam CUT e FS. A qualificação profissional deve ser pensada em si e no seu ato imediato como inserção produtiva e ao mesmo tempo como capacidade de desenvolvimento de potencialidades humanas. É neste sentido que pensamos as “zonas de interesse”, tanto

⁴¹ Falamos em “fábrica” quando nos remetemos tanto aos trabalhadores da parte industrial da produção, os chamados pelos patrões: “trabalhadores internos”, mas também, quando nos referimos aos trabalhadores da “parte agrícola”, ou mais propriamente aqueles do corte, trato e plantio da cana-de-açúcar. Fazemos isso, uma vez que o que está em discussão é a organização e exercício do trabalho.

quanto numa qualificação geral, que atenda aos requisitos de possibilidades de conhecimento, criatividade e até de cidadania, e uma qualificação profissional mais restrita, voltada para a satisfação mais ou menos imediata de interesses e necessidades de inserção produtiva.

4.2 O foco da qualificação profissional: entre identificação e divergências de interesses.

Entre os trabalhadores assalariados rurais, por meio das entrevistas realizadas, pudemos observar uma característica marcante. Dos trabalhadores operadores de máquinas, tratores e transporte em geral, administradores e gerentes, em sua maioria, são pessoas com fortes vínculos locais, e que na maioria das vezes são filhos e netos de ex-produtores rurais. Já entre os chamados “trabalhadores da cana”, que são geralmente os que colhem a cana, também chamados de “cortadores de cana” ou “bóias-fria⁴²”, esta relação se inverte. Este segundo segmento em que estão incluídos os trabalhadores do corte da cana, mas que abrange também colhedores de laranja dentre outros, definimos como “trabalhadores braçais.” Por trabalhadores braçais, entendemos os que apresentam pouca ou nenhuma interação com máquinas e codificações. Aqueles para os quais as conquistas do desenvolvimento tecnológico pouco influem no exercício de suas funções. Os que “nos braços”, reside a principal força produtiva. Um tipo de trabalho que exige, portanto, resistência e esforço físico, também habilidade, mas nenhum aprendizado qualificado.

Esta classificação entre dois grupos de trabalhadores, ainda que ligeira, dada a necessidade em definir melhor as diferenças e particularidades que compõem cada um deles, permite estabelecer marcos distintos de interesse no tocante à qualificação profissional. O tema da qualificação profissional aqui deve ser tomado apenas tendo em vista às necessidades econômicas imediatas destes dois grupos, deixando para mais adiante questões mais abrangentes como escolaridade, inserção cidadã, etc.

⁴² “bóia-fria” é o termo usado para designar o trabalhador assalariado rural, mais propriamente os trabalhadores da parte agrícola. O termo surge apontando para o fato mais objetivo destes trabalhadores não residirem no local de trabalho, e por tanto têm que levar comida – “marmitta” que são consumidas frias nos horários das refeições. Todavia, o termo enseja significados fortes e marcantes. Ser bóia-fria significa ser pobre, despossuído, morador de periferia com pouca escolaridade e recursos. Significa ser alvo das políticas de assistência social. Significa também ser consumidor de produtos baratos, possuir pouca higiene pessoal e ser alvo de problemas e intrigas. O termo é bastante marcado caracterizando a condição de “inferioridade” do grupo, e buscando distingui-lo. Apesar do termo, ao que parece estar caindo em desuso, talvez até pela diminuição deste tipo de trabalho, ele ainda é usado para distinguir este grupo social. Numa das nossas idas a campo na periferia de uma cidade do entorno de Ribeirão Preto, uma senhora que trabalhava no corte da cana apontava: “*a pior coisa do mundo, é ser chamada de bóia-fria*”.

No caso dos trabalhadores rurais do corte e trato da cana, pensar numa qualificação profissional voltada ao exercício do seu trabalho, significaria potencializar os ganhos de produtividade, haja vista que a remuneração destes trabalhadores é por produtividade. Esta afirmação é cabível também para o segundo segmento de trabalhadores, com a diferença que estes recebem salários fixos, e, portanto, não necessitam na relação de venda de força de trabalho, serem explorados até o limite da própria suportabilidade. A qualificação profissional neste segundo caso tem em vista a introdução de novas tecnologias que redimensionam as atividades profissionais, exigindo um perfil profissional diferente e com novas e distintas habilidades, o que via de regra não acontece com o primeiro segmento. Neste segundo caso, mais uma requalificação, visando mantê-los, ou mais ainda redimensioná-los para novos postos de trabalho. No primeiro, o objetivo é o aumento de ganhos de produtividade⁴³.

Este ponto é discutido adiante, mas é preciso dizer desde já que o fator apontado nos depoimentos de sindicalistas, proprietários rurais e especialistas em máquinas e implementos agrícolas é que os custos da mecanização da laranja são muito mais altos em comparação com a cana. A compensação neste caso é muito menor. Baseamo-nos no caso da produção de cana-de-açúcar por ser o mais marcante e significativo. Também, dado que é entre estes trabalhadores, ou até “tipo de trabalho” que podemos encontrar as principais características de reorganização produtiva e do trabalho que vêm acontecendo no mundo. Grosso modo, a mesma regra pode ser aplicada a outras culturas, com especial atenção para a laranja. Uma diferença marcante no tocante a esta é que a incidência de trabalhadores migrantes volantes é menor do que no caso da cana. No caso de outras culturas como soja, arroz, milho, etc., ainda que com estes trabalhadores tivéssemos menor contato, são culturas que ocupam basicamente operadores de máquinas sendo que quase a totalidade da produção é mecanizada.⁴⁴

Antes de seguirmos sobre o segundo grupo de trabalhadores apontado acima é preciso levantar uma questão que assim chamamos de “clássica da sociologia”. Questão que pode

⁴³ Cursos como: “manejo da cana”, “cana limpa”, “segurança no trabalho”, etc. Neste último caso, os patrões afirmavam que os cursos surtiam resultados uma vez que o trabalhador que sofresse acidente no local de trabalho ou adquirisse doença “dava prejuízo para usina”. Em todos os outros casos de cursos de qualificação profissional, quer disponibilizado por sindicatos patronais ou dos trabalhadores, quer pelos próprios patrões como muitas vezes pudemos observar o foco era o aumento da produtividade. Não havia nenhuma habilidade nova no conteúdo destes cursos.

⁴⁴ No caso de plantações de soja, milho, amendoim, arroz, dentre alguns outros produtos todas as fases da produção são mecanizadas. Plantio, trato, e colheita são feitos por máquinas com apenas um, ou em alguns casos dois operadores. Trata-se de culturas em que implementação da mecanização é mais fácil. Mesmo assim é preciso considerar dois pontos: O primeiro é que estamos falando das grandes, ou quando muito médias propriedades, uma vez que as pequenas não são mecanizadas, mas na região representam uma fatia menor da produção; O outro é que são produtos agrícolas comercializados como tal, diferente da cana e da laranja que serve de matéria prima para a fabricação e produtos industrializados, no caso açúcar, álcool e suco concentrado de laranja respectivamente.

parecer banal, uma vez que a resposta pode parecer evidente. Ainda assim, ela deve ser apresentada uma vez que os desdobramentos conforme se verá adiante não são tão simples nem tão pouco evidentes.

Os fatores que permitem a separação entre dois grupos de assalariados rurais, que por questão de entendimento podem ser tidos como de maior e menor qualificação, são por nós identificados com a separação que fazemos entre trabalhadores originários, oriundos ou trabalhadores residentes e trabalhadores temporários migrantes. Entendemos por trabalhadores originários ou oriundos, fixos ou residentes os que possuem residência fixa, mas principalmente aqueles que durante várias gerações vêm se reproduzindo dentro da região ou Estado. São pessoas que possuem uma vida social integrada com o local. As relações familiares, parentesco, história de vida etc., se identificam com a região.

Os trabalhadores temporários migrantes, geralmente do corte da cana, são os que apresentam, segundo avaliação dos próprios sindicalistas que entrevistamos, menor grau de qualificação; já aqueles com maior qualificação e até escolaridade⁴⁵ são os trabalhadores assalariados que geralmente estão no setor de transporte, gerência ou operação de máquinas, etc.

Já o segundo grupo, dos trabalhadores temporários migrantes, a relação é bastante distinta. São trabalhadores que não possuem vínculos ou laços de sociabilidade local. São trabalhadores migrantes provenientes dos estados mais pobres do país com especial atenção para as regiões norte e nordeste. Geralmente vêm em busca de trabalho e voltam para as regiões de origem quando termina a safra, ou quando muito se reproduzem, ficam em bairros pobres das periferias das cidades⁴⁶.

A diferença marcante entre estes dois grupos de trabalhadores é que enquanto os migrantes temporários vêm em busca de melhores condições de vida por meio de melhores ganhos econômicos⁴⁷; o segundo grupo passou pelo que podemos chamar processo de

⁴⁵ É preciso notar que não fizemos pesquisa precisa sobre este ponto. As entrevistas realizadas aleatoriamente segundo as necessidades da própria pesquisa revelaram esta tendência de maior escolaridade formal entre os trabalhadores locais e menor escolaridade entre os trabalhadores migrantes temporários.

⁴⁶ - Na periferia da cidade de Guariba pudemos observar um modo de vida segregado e particular que caracteriza a “localização” dos trabalhadores temporários migrantes. Muitos já estão na segunda geração, sendo que vivem e se reproduzem como uma espécie de transposição de seus locais de origem. Os laços de sociabilidade são estabelecidos intra grupos, lembrando que muitos dos produtos comercializados ali cotidianamente, tanto em estabelecimentos locais como nas feiras semanais, apenas poderiam ser encontrados em casa especializadas.

⁴⁷ Sobre o potencial de resistência do ato de imigrar, apesar de não ser tema do nosso trabalho sugerimos a leitura de um livro belíssimo do professor de Ciência Política da Universidade de Bologna, Sandro Mezzadra, chamado *Il diritto di Fuga: migrazioni, cittadinanza, globalizzazione*. Ombre Corte, Verona, 2001. Analisando a condição histórica do ato de migrar ou imigrar com especial atenção para o fenômeno tal qual ele vêm ocorrendo no contexto europeu, o autor chama a atenção para o fato de que a migração em si se constitui num ato de resistência. Esta resistência pode ser encontrada nos dois principais fatores que a compõe: A recusa de sua

“proletarização”, sendo que ao estabelecerem fortes vínculos sociais locais em diferentes grupos e associações facilitou e facilita uma relação de reprodução diferenciada no tocante à qualificação.

Outra característica que pudemos observar com relação a estes dois grupos de trabalhadores é que enquanto os trabalhadores originários possuíam fortes laços de sociabilidade local entre clubes, time de futebol, amigos, relações de parentesco, sindicatos, frequência em bares, etc.; o segundo grupo apresentava menor incidência associativa, ou quase sempre a sociabilidade era estabelecida dentro do próprio grupo de trabalhadores migrantes. Evidentemente neste segundo caso, os laços de sociabilidade são mais fracos e perenes, pois são estabelecidos apenas entre o grupo de forma segregada do contato com outros grupos sociais constituídos. Este processo de desestabilização social é interessante para o capital, assim como significa uma variável possível para o trabalhador melhorar as estratégias de venda de força de trabalho.

A única variável através da qual o vendedor da força de trabalho possivelmente pode melhorar sua posição estratégica no mercado é a dimensão espacial. Consequentemente as reações adaptativas historicamente mais importantes da força de trabalho na ausência de assistência pública, ocorrerão na dimensão espacial através de movimentos como a emigração, a urbanização e as viagens diárias até o local de trabalho muito distante de casa. Mas é obvio que, mesmo em processos de adaptação espacial, que representam a única dimensão na qual o lado da oferta no mercado de trabalho pode empregar estratégias autônomas contra o lado da demanda, o trabalhador é obrigado a se sacrificar. Isso se torna claro, não só na destruição de relações familiares e sociais locais, mas também nos riscos específicos de empobrecimento ou de marginalização, como acontece no desenvolvimento urbano tanto de países do Terceiro Mundo, quanto nos Estados Unidos, e cada vez mais na Europa. (OFFE, 1985, p. 31)

Este fator de deslocalização geográfica apontada por Offe, é uma saída, uma via de possibilidade para o trabalhador se inserir no mercado de trabalho, a migração ou imigração. Este processo de desterritorialização implica na destruição de relações sociais e quase sempre no empobrecimento e marginalização.

Dentre as entrevistas que realizamos com alunos dos cursos de qualificação profissional executados pelos sindicatos, (Teresa, Reginaldo, Andréia, Marcelo e Diego, 2000), a maioria pertence ao grupo dos trabalhadores originários. Interessante notar que quase sempre havia um pertencimento dos alunos com este grupo de trabalhadores (quase sempre

condição, quando o migrante diz “não” para a condição que o acometi; E que para o segundo fator que pressupõe o primeiro, sendo a construção de alternativa que é o ato de migrar em si.

familiar: filhos, sobrinhos, primos, etc.). Poucas vezes pudemos encontrar trabalhadores migrantes entre os alunos dos cursos de qualificação profissional.

Notamos nestes casos que o fator de sociabilidade dos trabalhadores não exclui ou separa a relação integrada entre local de trabalho e extra local de trabalho. Os dois ambientes interagem e se relacionam exercendo influência e penetração, ficando difícil determinar qual é o ambiente mais importante. Sobre este ponto, lembramos das já clássicas colocações de Thompson (1989), em *A Formação da Classe Operária Inglesa*. O autor aponta que não foi a fábrica, enquanto local de trabalho, que permitiu a formação de uma consciência de classe, resistência e ação entre os trabalhadores. A segregação espacial de um local de trabalho, ou, o pertencimento mais objetivo, ainda que vigiado e contido, permitia que estes mesmos trabalhadores se encontrassem em diferentes ocasiões fora do local de trabalho, ou seja, em ambientes tidos como de liberdade (a taberna, os bares, clubes, associações, caça, pesca e festas comunitárias). Para o autor, é preciso voltar os olhos para estas atitudes “marginais”, fora do *establishment*:

Precisamos de mais estudos sobre as atitudes sociais de criminosos, soldados e marinheiros, e sobre a vida de taberna; e deveríamos olhar as evidências, não com os olhos moralizadores (nem sempre os “pobres de cristo” eram agradáveis), mas com olhos para os valores *brechtianos* – o fatalismo, a ironia em face das homilias do *Establishment*, a tenacidade da auto preservação. E devemos também lembrar o “submundo” do cantor de baladas e das feiras que transmitiu tradições para o século 19 (até o music-hall, a cultura de circo de Dickens ou os contadores de história e animadores de *Hardy*); pois dessa forma os “sem linguagem articulada” conservaram certos valores – espontaneidade, capacidade para a diversão e lealdade mútua -, apesar das pressões inibidoras de magistrados, usineiros e metodistas. (THOMPSON, 1989, p. 61 - 62)

A formação de um quadro que integra e relaciona a vida profissional não pode ser separada da vida social como um todo. Neste caso, Thompson (1989) aponta o fator da formação histórica de uma classe em sua totalidade. Na resistência, na organização, na produção de alternativas de vida, quer profissional, se referindo mais ao local de trabalho, quer social como um todo, que integrando o primeiro caso abre para outros momentos da vida. Trata-se de voltar os olhos para a marginalidade na sua totalidade. Para as relações sociais e produtivas “fora” regulação ou *establishment*.

Pudemos observar no tocante à sociabilidade destes grupos que os trabalhadores migrantes estabelecem fracos laços de sociabilidade com outros grupos locais mais estruturados e estáveis na comunidade. Em *Errantes do Fim do Século* (1999), Silva aponta

este fator. Os trabalhadores migrantes são explorados como grupos segregados da sociedade ou comunidade local, não apenas nas relações de trabalho, pois são comuns “turmas” homogêneas de trabalhadores por regiões ou Estados do país. No roubo da medição da cana, nos baixos salários, no trabalho exaustivo e degradante. São explorados também quando entregues à sorte de habitações insalubres, em casos que são “forçados” a comprarem alimentos em armazéns locais que cobram mais caro que a média de mercado, ou mesmo na segregação espacial forçada de habitações isoladas, perdidas em meio aos canaviais e velhas fazendas.

Estes que chamamos de trabalhadores originários não passam pelas condições degradantes de vida geralmente encontrada entre os trabalhadores migrantes, conforme aponta Silva (1999) ao traçar o quadro completo da exploração deste grupo. Possui uma qualificação diferenciada tanto no tocante às relações de trabalho quanto nas possibilidades de vida local mais integrada como um todo. Aparte o fato de habitarem em seus locais de origem, e que, diga-se de passagem, é o Estado mais rico da federação, os trabalhadores originários possuem tanto condições de trabalho, ganhos reais e qualificação elevada com relação ao primeiro grupo. Mas possuem tais características diferenciadoras com relação ao primeiro grupo por possuírem um histórico de reprodução social distinto. Digamos que um histórico de reprodução social mais integrado localmente que o primeiro grupo, sugerindo assim desenvolvimento de capital social. (PUTNANN, 2005).

Mas este histórico de reprodução social não se restringe às relações de um local de trabalho. O “local de trabalho” é correlato, mas não é determinante da ação e escolha dos trabalhadores de maneira geral. Como nas observações de Offe (1989), dos anos setenta, quando o modelo de acumulação capitalista centrado na produção fabril localizada já estava desmoronando dentro do contexto europeu, que o autor apontava o local de trabalho como concorrente com outras esferas da vida.

A pesquisa sociológica da vida cotidiana e do “mundo vivido” também representa um rompimento com a idéia de que a esfera do trabalho tem um poder relativamente privilegiado para determinar a consciência e a ação social. Até certo ponto, inclusive, é realizada a realidade oposta, segundo a qual as experiências e os conflitos engendrados pelo trabalho são vistos como conseqüências de interpretações adquiridas fora do trabalho. (OFFE, 1989, p. 172)

Mesmo persistindo, diferenças entre grupos de trabalhadores assalariados migrantes e grupos de trabalhadores não migrantes, na determinação da ação e consciência são comuns à

identificação dos fatores extralocal de trabalho. A relação e interpenetração das experiências e determinações de um local de trabalho e extralocal de trabalho não devem ser consideradas como espaços distintos para a pesquisa. Não parece viável pensar esta relação entre dualidades da mesma maneira que não são viáveis políticas de qualificação voltadas para um “ambiente de trabalho”. Pensamos fatores que integram à discussão sobre qualificação profissional, e que se movem para além das determinações tanto mais econômicas da qualificação profissional, quanto circunscrita a um local de trabalho. Questões como educação geral e cidadã, que inclusive são pautas históricas do movimento sindical⁴⁸.

Mas existe uma questão fundamental sobre este ponto e que deve ser colocada, apesar de ser desenvolvida mais adiante. Não existe ambiente de “liberdade” fora do local de trabalho. Se o trabalho deixa ou tende cada vez mais a deixar seu ponto de localização espacial, as características e componentes desta relação também seguem este curso: resistência, ação, formação de consciência, são atributos que se deslocam para o mundo da vida como aponta Gorz (2003). É neste sentido que se coloca uma espécie de aceleração neurótica que tem reflexos no trabalho, no lazer, no consumo, na intimidade, nas relações afetivas, etc., que são colocados por Berardi (2003).

A quebra desta divisão que separava local de trabalho e mundo da vida remete o tema da qualificação profissional para um outro foco de atenção. A chamada qualificação geral não é mero terreno preparatório para a qualificação específica. Esta separação tende apenas a reproduzir esta relação binária que sempre o que fez foi facilitar a reprodução deste quadro hierárquico e de desigualdades entre os que pensam o trabalho e detém os meios para sua execução, e aqueles que o executam.

Enfatizamos neste momento o conceito de “capital social”⁴⁹ aplicado aos territórios rurais proposto por Abramovay (2000), para pensar a qualificação profissional rural. Segundo o autor que discute o mesmo conceito proposto pelos estudos de Putmann (2005), o conceito de capital social deve integrar-se a uma série de características de organização social sem o privilégio de relações circunscritas dentro e fora de um local de trabalho.

⁴⁸ Sobre este tema do histórico da qualificação profissional no Brasil e do recorte sindical sobre o tema, ver: MANFREDI, S. M. *Educação Profissional no Brasil*, São Paulo: Cortez, 2002.

⁴⁹ Como se sabe o conceito de “capital social” é bastante abrangente, comportando discussões e dividindo opiniões. Portanto, parece importante frisar que aqui nos valem deste conceito apenas numa das “aberturas”, que acreditamos, ele possibilita. Esta abertura se refere ao fato de que o conceito permite pensar os elementos centrais de desenvolvimento (econômico e social) e sociabilidade de um determinado território sem as peias da dualidade trabalho e não trabalho, ou local de trabalho e extra local de trabalho. Aliás, não sendo esta uma discussão que integra a definição de capital social, ao mesmo tempo, permite compreendê-la e relevá-la utilizando tal conceito.

É preciso estabelecer algumas características marcantes que compõem o conceito de capital social: “[...] características da organização social, como confiança, normas e sistemas, que contribuam para aumentar a eficiência da sociedade, facilitando as ações coordenadas”. (PUTNANN, 2005, p. 177), citando Coleman (1990, p. 302-307), estabelece o conceito segundo o qual:

Assim como outras formas de capital, o capital social é produtivo, possibilitando a realização de certos objetivos que seriam inalcançáveis se ele não existisse [...] Por exemplo, um grupo cujos membros demonstrem confiabilidade e que depositem ampla confiança uns nos outros é capaz de realizar muito mais do que outro grupo que careça de confiabilidade e confiança [...] numa comunidade rural [...] onde um agricultor ajuda o outro a enfardar o seu feno e onde os implementos agrícolas são reciprocamente emprestados, o capital social permite a cada agricultor realizar o seu trabalho com menos capital físico sob a forma de utensílios e equipamentos.

O conceito de capital social pressupõe a relação social entre pessoas e entre grupo de pessoas. Também pressupõe participação cívica, outro conceito trabalhado por Putnann (2005), que não diferencia relações entre local e extra local de trabalho. Pressupõe a confiança entre atores sociais, que é dos principais atributos do capital social, como as dádivas de reciprocidade. Bastante trabalhada pela literatura italiana específica que a coloca como uma espécie de força produtiva do novo mercado e relações de trabalho e produção (RULLANI, 1998). É força produtiva em si, não fazendo distinção entre conhecimento entendido como força, ou capacidade produtiva, e capital material, conforme aponta Gorz (2003).

O que parece importante reter deste conceito para a discussão que fazemos aqui, é que ele possibilita pensar ambientes de sociabilidade dotados de uma série de características dos agentes sociais, conforme ponderamos acima. Além de permitir pensar a construção do território como elemento vivo e dotado de subjetividade, sem, contudo se restringir às determinações físicas ou geográficas. Possibilita pensar o desenvolvimento social, e no sentido do conceito também econômico, sem ficar preso, ou mesmo relevar como central a discussão sobre emprego formal e local de trabalho.

O conceito de capital social é, portanto, central para pensarmos o tema da qualificação profissional, na medida em que pontuamos a sociabilidade dos agentes, entre migrantes e não migrantes. Permite intervenções que têm em vista tanto suas possibilidades e alcances, quanto os interesses dos grupos a serem atendidos. Ambientes produtivos integrados que possuam características que proporcionem e facilitem a rede de relações sociais. É assim que o conceito

de capital social é mobilizado aqui não em sua totalidade, haja vista a abrangência, complexidade, uso corrente e literatura sobre o tema. Mobilizamos este conceito, exatamente, dado que sendo suficientemente conhecido e aplicado, funciona como uma espécie de antídoto contra a separação que comumente se faz entre ensino formal preparatório e qualificação profissional como treinamento. A rede de relações sociais entre os agentes, cristalizada num determinado território, tanto possibilita o desenvolvimento econômico, quanto os atributos de sociabilidade e formação cidadã.

Mas as relações de sociabilidade, como sabemos, ocorrem dentro dum contexto de diferenças e desigualdades. Dentro deste contexto de diferenças e desigualdades podemos identificar divergência de interesses no que toca á aspectos de ordem mais coletivas. Cabe, portanto, identificar entre grupo de trabalhadores, os aspectos reais e imediatos sobre os quais se estruturam as diversidades de interesses.

Dentro do primeiro grupo, o que existe de comum entre os trabalhadores é o fato de ambos não serem detentores dos meios materiais de produção. Tanto os trabalhadores migrantes temporários, quanto os assalariados locais, não possuem os meios materiais de produção. Ambos, cada qual com as suas características, sua remuneração por produtividade, ou por salários fixos, não possuem os meios materiais para a efetiva realização de seus trabalhos, ou seja, de suas qualificações.

Mas, apontamos agora um segundo segmento de trabalhadores, que se diferenciam dos primeiros, quer migrante ou originário, pelo fato de possuírem, ou, serem detentores dos meios materiais de produção, com especial atenção para a posse da terra. Neste grupo, entrariam pequenos e médios proprietários rurais⁵⁰ de maneira geral, tratando-se assim de experiências de “empreendedorismo rural⁵¹”. Neste caso, os fatores de identidade ou identificação com relação aos grupos de trabalhadores verificados anteriormente ocorre numa outra zona de interesse. Se a referência forem os postos de trabalho existentes, este fator é

⁵⁰ Não parece necessário para o teor das nossas discussões entrar num terreno de debate sobre a caracterização e conceituação do que vêm a ser micro, pequenos e médios empreendimentos, ou empreendimentos rurais. Tomamos estes como: “agricultura familiar”, assentados em políticas de Reforma Agrária, ou mesmo pequenos e médios empreendimentos em geral que fazendo uso de mão-de-obra assalariada, se diferenciam tanto pelo produto, quanto pela gestão e organização do trabalho. De qualquer maneira, conforme aponta Veiga (2005) há uma espécie de consenso internacional, de que microempresas são as que possuem até nove pessoas ocupadas ininterruptamente, e pequenas entre dez e quarenta e nove pessoas; médias empresas entre cinquenta até duzentas e quarenta e nove pessoas ocupadas. Ao que parece, este não é um bom parâmetro para pensar a realidade deste segmento produtivo, quer no Brasil ou no mundo, haja vista que a tendência crescente em poupar mão-de-obra permite pensar em grandes empresas com poucas pessoas ocupadas. De qualquer maneira apenas apontamos o mote da discussão.

⁵¹ Como se sabe, pode-se perfeitamente entender por “empreendedor rural”, ou “empreendedorismo rural”, tanto pequenos e médios quanto grandes proprietários rurais. Contudo, pela própria natureza do tema que tratamos, tanto quanto pelas separações sobre as especificidades de cada caso, na definição deste grupo, ou segmento de trabalhadores, nos referimos unicamente aos pequenos e médios proprietários como empreendedores rurais.

encontrado apenas fora do local de trabalho, ou então num ambiente que não faz esta distinção. Fatores fora das relações de trabalho, de interesse comum, são mais fáceis de serem encontrados. A educação geral ou educação formal é o melhor exemplo. Para pensarmos no conceito de capital social proposto por Abramovay (2000), parece que esta separação entre local de trabalho e ambiente fora local de trabalho apenas atrapalha. O capital social é produtivo em sentido amplo. Produz melhores condições de vida em sociedade, mas produz também um ambiente institucional propício para o trabalho, renda, inserção produtiva, etc. A capacidade em mobilizar recursos para construir um ambiente institucional propício, fortalecendo laços de relações sociais, não privilegia o local de trabalho.

Conforme apontam Putnann (2005) e Abramovay (2000), o fortalecimento destes laços de institucionalidade que propiciam o movimento cooperado do capital social é capaz de substituir os meios materiais de produção, ou então é capaz de despende menos destes meios como uma espécie de compensação. Neste caso, fatores de cunho altamente subjetivos como a confiança, o conhecimento, a cooperação, a ação e a consciência cívica aparecem como força produtiva. Esta força produtiva a qual nos referimos como capital social não é exclusividade de quem detém os meios materiais de produção. Trabalhadores em geral são agentes deste processo sendo que a busca tanto da definição quanto das políticas públicas de qualificação profissional devem passar pela capacidade produtiva de cunho subjetivo, o conhecimento dentre os outros fatores apontados acima.

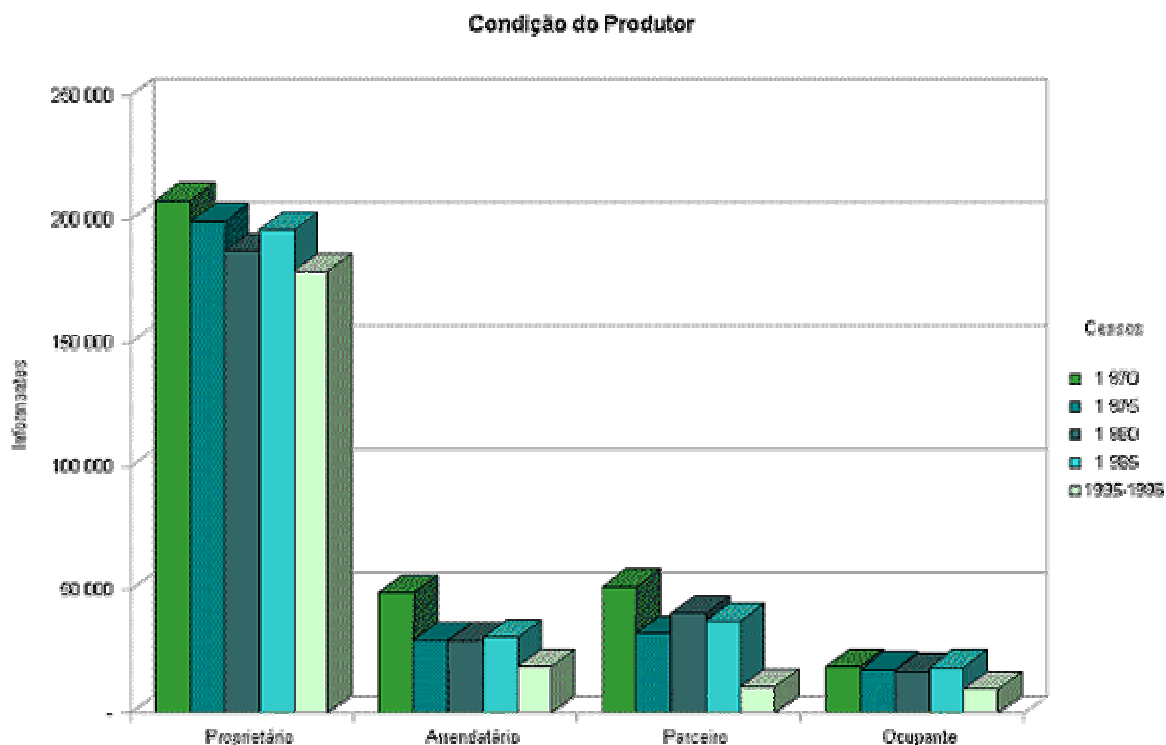
Temos neste caso a identificação da qualificação profissional como conhecimento. Conhecimento necessário para o exercício do trabalho. Mas já é possível agora pensar numa qualificação profissional que extrapola os limites meramente imediatos e econômicos. Ainda que, conforme havíamos colocado anteriormente, a qualificação neste momento deva ser pensada mais como habilidades imediatas para o exercício do trabalho, podemos sem muito esforço identificar conhecimento com qualificação profissional.

Voltemos agora para um ponto deixado acima, a diferença fundamental que caracteriza o segundo grupo de trabalhadores rurais, os que empreendem, ou que possuem meios de produção, com relação ao primeiro grupo “apenas” nas relações de trabalho. Se no primeiro grupo temos os assalariados rurais, tanto migrantes quanto originários, no segundo grupo observaremos os pequenos e médios produtores, quer sejam proprietários, ocupantes, arrendatários e parceiros.

O quadro abaixo sobre a condição dos produtores rurais em todo o Estado mostra como este grupo é expressivo. Ainda que haja redução deste tipo de trabalho e

empreendimento rural, ela não segue o mesmo ritmo de concentração monocultora pela qual passou o Estado de São Paulo, e em especial a região de Ribeirão Preto nas últimas décadas.

Condição do Produtor Rural no Estado de São Paulo



Fonte IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 1996.

O quadro acima revela proporcionalmente uma diminuição mais acentuada com relação ao sistema de arrendamento, parceria e ocupação da terra entre o início dos anos setenta e final da década de noventa. Ainda que tenha havido diminuição dos trabalhadores proprietários, esta vertente é menos acentuada se comparada com a outra variável da condição dos produtores. Vale frisar que o quadro não faz distinção entre: grandes, médios, pequenos e micros produtores rurais.

O campo comum de interesses entre os dois grupos de assalariados rurais quer migrantes mais circunscritos ao trabalho agrícola do corte, trato e plantio da cana, quer os chamados trabalhadores originários aos quais atribuímos maior qualificação deve ser

encontrado num ambiente “fora” local de trabalho. O campo comum de interesse também entre assalariados de maneira geral e proprietários, ou empreendedores, também pode ser encontrado apenas em atividades ou políticas que não estejam circunscritas ou não somente, ao local de trabalho. Estabelecemos um campo comum de interesse entre os dois grupos de assalariados e proprietários que não está circunscrito a um local de trabalho. Voltamos agora a estabelecer uma condição de diferença mais objetiva e econômica entre eles. Esta diferença é encontrada entre uma qualificação voltada aos postos de trabalho existentes em que estão situados os assalariados rurais, e uma qualificação voltada ao empreendedorismo. Já o segundo grupo de trabalhadores que possui mais ou menos os meios⁵² de produção, deve pensar numa qualificação profissional que integre trabalho e capital. A qualificação profissional voltada a este segundo segmento de trabalhadores rurais não visa a preparação profissional para venda de força de trabalho, conforme acontece com o primeiro grupo, e sim uma qualificação profissional voltada à produção ou formação e desenvolvimento de parque produtivo. Identificada esta diferença, podemos considerar que no tocante à qualificação profissional existe uma diferença marcante, inclusive com relação aos interesses de cada um destes grupos.

Estabelece-se assim, zonas mais ou menos distintas de interesses no que dizem respeito ao tema da qualificação profissional rural que, do ponto de vista restrito ao local de trabalho, parecem irreconciliáveis. Todavia, aberta dentro dum ambiente social⁵³ que não faz esta separação entre local e mundo da vida, os interesses, sem distinção se identificam. É o caso apontado, por exemplo, a partir do conceito de capital social. O grande dilema, portanto, das políticas públicas de qualificação profissional está em lidar com estas zonas de interesse: a emergência e a dinâmica produtiva em conexão com as políticas públicas, ou até um ambiente institucional. Pensamos ambiente institucional como sendo diferente de arcabouço institucional. Este último diz respeito às normas, leis e regulamentações constituídas sobre as relações e até aos contratos de trabalho. (NEGRI, 2001) Já ambiente institucional é mais abrangente, compreende uma rede de relações integradas, muitas, ou até a maioria e as

⁵² Possuem mais ou menos”, pois apesar de possuírem a terra, e neste caso mais em termos de posse – uso do que unicamente relação de propriedade privada da terra, a terra não pode ser pensada como único meio de produção, nem mesmo como único meio material de produção. Mesmo sem entrar aqui no ponto sobre os “meios imateriais” de produção, como meios materiais podem ser considerados máquinas, implementos, estrutura física etc., sem os quais não é possível se inserir dentro duma perspectiva produtiva.

⁵³ Pensamos “ambiente social” no contexto que propicia o conceito de capital social. Neste sentido é a cristalização de normas de reciprocidade, interação cooperativa (em que se pressupõe a disputa de interesses) dentro de um determinado contexto, que, portanto, tende a extrapolar os limites meramente físicos e geográficos, sem prescindir destes. Neste sentido, responde à institucionalização constituída, sem, contudo, se limitar a ela.

principais, de caráter subjetivo como confiança, conhecimento, cooperação, reciprocidade, etc. (ABRAMOVAY, 2000).

Para a construção de um ambiente institucional em que a qualificação profissional interaja com e nas diferenças de interesses, importa saber como podem ser estabelecidos elos de comunicação e reciprocidade. A dificuldade em pensar esta relação é mais institucional (construída) do que possa parecer. Conforme apontam Galvão, Urani e Cocco (1999), a construção do Estado Nacional passou uma espécie de “régua” entre os que estavam fora, e os que integravam o mundo do trabalho. Para os de dentro, todas as garantias sociais de cidadania, para os que permanecem fora, nenhum reconhecimento. Que pese ainda a cultura sobre o trabalho criada a partir desta regulação, trabalho e trabalhador era uma condição de reconhecimento do Estado. Mas o mundo produtivo sempre se moveu também fora, ou para além desta regulação.

No caso brasileiro, temos que a segmentação de nosso mercado de trabalho reforça a dificuldade de grande parte da massa excluída da formalidade em construir cultura política. O esforço getulista na promoção de um mercado formal de trabalho, onde alguns seriam incluídos e disporiam de direitos garantidos, deixou de fora uma parcela significativa da população, que passou a desempenhar suas atividades econômicas à margem da oficialidade ou da formalidade. Este enorme contingente populacional ocupa os níveis mais baixos na hierarquia do mercado de trabalho, dispendo de menos qualificação, renda menor e nem um direito formal garantido pelo Estado. O grupo formalizado, ou aqueles com carteira de trabalho construiu uma identidade no imaginário popular nacional tão forte que a referência a este grupo passou a ser mais importante entre todas as demais. (GALVÃO; URANI; COCCO, 1999, p. 28)

No momento que este arcabouço institucional sobre o trabalho entra em crise, ele sugere que o Estado já não é mais capaz de se organizar através da regulação do trabalho. Uma porque o trabalho produtivo se moveu para fora da regulação de Estado; outra, porque a constituição jurídica de Estado sobre o trabalho envelheceu, não sendo mais capaz de responder sobre a maior parte da potência produtiva. Ou como aponta Negri e Hardt, (2004, p. 24 - 52):

[...] a organização do Estado e da sua lei está, em grande parte ligada à necessidade de construir uma ordem de reprodução social baseada no trabalho, e a forma do Estado e da sua lei é transformada de acordo com as modificações da natureza do trabalho [...] O Estado de bem-estar social deve conter a produção dentro de um processo estável de desenvolvimento social e econômico. O desenvolvimento do Estado de bem-estar social ao longo do

século XX como Estado Social comportou, sobretudo, um processo de constitucionalização do trabalho, o que significa a mediação e a regulação de suas forças produtivas e antagonistas dentro da constituição jurídica de Estado, baseada, por sua vez, nessas mesmas forças de trabalho.

Insistir, portanto, numa qualificação profissional amparada nesta distinção entre fora e dentro, apenas reforça esta construção institucional que necessariamente previa que trabalho produtivo era trabalho regulado. Neste caso, estaríamos hoje excluindo a maior parcela da população dos direitos sociais, dentre os quais o da qualificação profissional financiada e gerida com recursos públicos; Se optássemos por desconsiderar a parcela da sociedade que ainda integra a regulação dos contratos⁵⁴ formais de trabalho, também cairíamos em equívoco. É preciso lidar com estas duas realidades tendo em vista as diferenças, sem excluí-las, ou mesmo sem colocá-las como antagônicas. Pensar desta forma significa estabelecer duas zonas de interesses distintos, encontrando elos de comunicação entre eles, sem o antagonismo de escolhas entre elas. Este elo de comunicação entre interesses que aparecem como distintos, a partir de agora passam a se aproximar. Caminham quiçá para uma nova institucionalidade, preocupação apontada pelo professor Pastore (2000) quando fala em “pontaria” da qualificação profissional entre uma qualificação geral e outra específica.

O que é melhor para os trabalhadores – conhecimentos gerais ou específicos? Embora o primeiro tipo garanta mais alternativas de trabalho, as instituições de treinamento e retreinamento (e os próprios trabalhadores) tendem a escolher os treinamentos específicos. Nesse caso, a questão de pontaria se avoluma. Será que há vagas abertas para esse tipo de trabalhador? Se for admitido, terá ele chance de permanecer no emprego? E, se não for admitido, o que fará com conhecimentos tão específicos? Os trabalhadores que recebem conhecimentos gerais (básicos) desenvolvem lógica de raciocínio; adquirem habilidades para apreender outras coisas; trabalham bem em grupo; têm potencialidade para empregar-se (...) Mas, por causa das pressões da necessidade imediata, os trabalhadores optam por treinamentos e retreinamentos específicos. E, para muitos, esse conhecimento fica rapidamente obsoleto.

Trabalhar com o problema e as mudanças no mundo produtivo parece mais acertado que estabelecer pólos de antagonismos que na maioria das vezes, para não dizer sempre, tendem apenas a estruturar institucionalmente desigualdades que existindo na realidade são

⁵⁴ Que pese todas as irregularidades e desrespeitos ao arcabouço legal sobre a regulação do trabalho no meio agrícola, e mais particularmente aquele voltado para os chamados “trabalhadores da cana”, este tipo de trabalho é amparado e assegurado pela estrutura social e jurídica. Neste sentido o Estado providência ou Estado de Bem estar, existe e é presente para este tipo de trabalhador.

sufocadas no prisma da construção de hegemonias, consideradas necessárias para a construção de um ambiente institucional de políticas públicas.

4.3 O Foco da qualificação no PLANFOR e PNQ, federações e centrais sindicais.

O PLANFOR tinha como público alvo prioritário, empregados e desempregados, mas tinha também os autônomos e empreendedores. As políticas de formação profissional amparadas no programa acabaram priorizando os dois primeiros segmentos de trabalhadores (pessoas desocupadas e pessoas ocupadas em risco de desocupação), uma vez que o quadro institucional, conforme vimos, favorecia esta relação. Ou em outras palavras pensava-se resolver ou amenizar o problema a partir deste quadro de institucionalidade. O modelo de estrutura sindical que é tema de outro capítulo, não apenas na concepção, mas na prática, fazendo distinção precisa entre capital e trabalho, acabava reproduzindo dentro dos conselhos tripartites, este arcabouço institucional. A reprodução desta política, como já frisamos, priorizou a relação emprego e desemprego em vez de trabalho e renda.

Os trabalhadores deveriam ser qualificados para atender às novas demandas de mão-de-obra, apesar de que este não era o único foco do programa. Provavelmente o equívoco não do PLANFOR, mas das políticas de qualificação que se ampararam nele foi acreditar, ou propagar, que seria possível qualificar estes trabalhadores de “baixa qualificação” para os postos de trabalho que estavam surgindo, e que estes por sua vez seriam capazes de absorver desempregados ou então garantir empregabilidade para os trabalhadores em risco de desocupação. O quadro mostra em linhas gerais o alvo e objetivos do PLANFOR:

PLANFOR: público alvo prioritário

Grupos	Composição
1. pessoas desocupadas	.Desempregadas com seguro desemprego; .Desempregadas sem seguro desemprego; .Cadastradas no SINE e Agências de Trabalho de sindicatos; .Jovens buscando 1º trabalho;
2. pessoas ocupadas, em risco de desocupação permanente ou conjuntural	Empregados/as em setores que estão passando por modernização ou reestruturação, enxugando quadros e/ou exigindo novos perfis profissionais. Ex.: bancos, portos, indústrias, administração pública; Trabalhadores/as em atividades sujeitas à instabilidade por fatores como clima, restrição legal, ciclo econômico. Ex.: pescadores/as em períodos de defeso; agricultores/as em atividades sujeitas a flagelos do clima (seca, geada, inundação) e a conjunturas do mercado internacional (crises financeiras, medidas de protecionismo); Trabalhadores/as domésticos/as;
3. empreendedores (que já têm ou querem iniciar micro e pequenos negócios)	Beneficiários/as do crédito popular (Proger, Pronaf); Beneficiários/as do Brasil Empreendedor Agricultores/as familiares Assentados/as rurais sócios/as ou donos/as de pequenos negócios urbanos
4. pessoas autônomas Associadas cooperadas auto geridas	Trabalhando por conta própria; Participantes de associações, cooperativas, grupos de produtores que assumem a gestão de empresas, para garantir sua continuidade e os empregos

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, 2006

Este tipo de política não funcionou porque errou o alvo, falhou na pontaria, conforme aponta Pastore (2000), ao analisar o dilema trazido não pelo PLANFOR, mas pelos programas estabelecidos a partir dele:

O ajuste entre demanda imediata, demanda de longo prazo e o conteúdo curricular dos programas de treinamento e retreinamento é extremamente complexo. Na verdade, a dicotomia entre treinamentos gerais e específicos está perdendo o sentido prático, pois o mercado necessita de trabalhadores que tenham, simultaneamente, uma sólida formação básica e bons conhecimentos de tecnologia específicas. [...] Retreinar, reciclar e reconverter mão-de-obra são atividades de alto risco. A apuração da pontaria é o grande desafio para essas atividades. E, lamentavelmente, não há receitas prontas para acertar no alvo.

No que se relaciona à qualificação específica, evidentemente que as coisas ficam mais complicadas uma vez que é necessário voltar a atenção aos empregos existentes, buscando

solucionar o problema de maneira pontual e a curto prazo. Defende-se uma posição na qual as políticas públicas e sindicais de qualificação profissional não deve se prender a um tipo de trabalho como o do corte de cana, por exemplo, dada a exploração e não possibilidade de qualificação deste tipo de atividade. Por outro lado, qualificar trabalhadores expulsos destes postos de trabalho tendo em vista os novos postos criados a partir destes, não pode ser apontado como solução para o desemprego.

Dentre as entrevistas que realizamos com alunos dos cursos de qualificação profissional executados por sindicatos dos trabalhadores rurais, professores e, em alguns casos, com trabalhadores do corte da cana, o público era bastante heterogêneo. (ALEX; JR.; TIAGO, 2000). Jovens, aposentados, filho e netos de pequenos proprietários ou assalariados rurais ou não, desempregados, etc. (ELISA, sic. 2000). Não havia um perfil definido de alunos, ainda que de alguma maneira pudessem ser enquadrados dentro de algum dos segmentos do “público alvo”, tanto do PLANFOR quanto do PNQ.

O perfil profissional encontrado principalmente entre os trabalhadores volantes não comporta políticas de qualificação possível, quer específica ou geral no tocante à manutenção de seus postos de trabalho. Não comporta nenhuma possibilidade de desenvolvimento de “saberes” ou conhecimentos que possam ser passados via cursos de qualificação profissional para o tipo de trabalhos que exercem. Também não comporta possibilidades de qualificação específica voltadas aos novos postos de trabalho que estão surgindo, uma vez que na maioria das vezes não possuem o conhecimento geral necessário para interagir com estes conteúdos. Este é o perfil do trabalhador que está ocupando os postos de trabalho de baixa remuneração e qualificação no meio rural.

Temos, portanto, uma situação em que existem saídas possíveis, que deve apresentar ações conjugadas e interrelacionadas em duas vertentes: Uma qualificação geral e que não restrinja campos de interesses. Esta apenas pode ser encontrada na falta de especificidade e de foco nas ações e investimentos na escolaridade, educação, condições de acesso aos direitos e serviços públicos de educação e outras políticas que a visem ou proporcione. Outra, ao contrário da primeira, focando a satisfação mais imediata e pontual de interesses, que seja capaz de conjugar em curto prazo a relação teoria e prática. Ou seja, numa qualificação que possa atender de imediato aos interesses de um “mercado de trabalho” e de um “mercado produtivo”. Uma qualificação em suma, que reverta de imediato o aprendizado em intervenção prática na forma de emprego, trabalho, renda e produção. Mas esta última se pode dizer, não poderá ser encontrada nos postos de trabalho existentes na relação de

assalariamento rural, ou melhor, em alguns sim, mas que não absorveram a grande maioria da mão-de-obra.

Desde então, o complicador reside no fato da qualificação profissional específica, digamos, não poder ser tão precisamente específica. Por outro lado, da qualificação profissional geral não poder ser geral a ponto de não antever o alvo do trabalho, emprego, renda como direitos de cidadania. Ou então é preciso estar atento para a construção de novas institucionalidades em que a qualificação profissional entre geral e específica possa se mover.

Vale atentar para a forma que o PNQ e as duas principais centrais sindicais tratam desta questão. Lembrando que no caso dos sindicatos a prática, positivamente, tem se descolado bastante da teoria.

O movimento sindical, e em se tratando do meio rural da região de Ribeirão Preto, mais a tradição que vem pela CUT – FERAESP, historicamente separaram a qualificação profissional em duas frentes. Uma voltada às questões pontuais e de necessidades imediatas de sobrevivência inseridas dentro de um “mercado de trabalho”, e outra que diz respeito à “emancipação humana”. Uma, portanto, voltada à questões mais pontuais e direcionadas, outra geral. No mais das vezes, o mal está em não estabelecer conexão entre estas duas concepções, pois por um lado se permite a qualificação que atenda apenas e pontualmente às necessidades do mercado, ou postos de trabalho; por outro prega, uma qualificação voltada a um tipo de emancipação que se constitui num ideário deslocado da realidade. As diferenças de concepção sobre a formação profissional são colocadas por Santana, Souza e Deluiz (1999, p. 162 - 163):

Coesa a visão de uma educação voltada para a transformação da realidade, a CUT defende que os trabalhadores devem ser preparados técnica e politicamente para a intervenção nos rumos da reestruturação produtiva; [...] A FS chega a afirmar que a precariedade das possibilidades de trabalho se deve ao não preparo do trabalhador segundo os novos requisitos postos pelo processo de reestruturação produtiva. [...] à CUT, vincula à cidadania não apenas às condições de acesso do trabalhador a educação, seja ela geral ou específica, mas a um tipo de educação de caráter crítico que, em vez de oferecer respostas técnicas às exigências do mundo produtivo, subsidie a luta daquela classe pelo controle do processo e do mercado de trabalho. [...] Na concepção da FS, a cidadania é posta como decorrente da igualdade da oportunidade de acesso à formação e à informação por trabalhadores desempregados ou não. [...]

A concepção da FS, portanto da FETAESP, sobre a relação trabalho e cidadania encontrou melhor identificação no PLANFOR. A visão da CUT sempre foi mais crítica,

chamando atenção para o fato de que a qualificação que se estava propondo visava mais atender aos interesses do mercado de trabalho e não ao dos trabalhadores.

Disso resulta, ou pelo menos resultou, visto que atualmente esta relação ganha novos contornos, que no caso da FETAESP acabavam permitindo toda sorte de qualificação voltada a preencher postos de trabalho, uma vez que este seria o requisito básico indispensável para a conquista e reconhecimento da cidadania. No caso da FERAESP, investia-se numa qualificação que não tinha nenhuma, ou tinha pouca intervenção prática, ainda que o conteúdo de formação geral fosse sólido e abrangente. No caso da FERAESP ou eram cursos específicos direcionados aos assentados em políticas de Reforma Agrária, e neste caso tinha-se manejo da planta de café, pastagem, forragem, cultura orgânica, dentre outros, ou então, como na maioria dos casos, eram cursos amplos que investiam no fator conscientização como: globalização, relações de trabalho, etc., voltados para a formação de militantes. O problema é que sempre houve pouca conexão tanto entre estes módulos de cursos, quanto com relação ao público atendido. Dada a própria estrutura de representação da FERAESP, conforme já foi pontuado, cursos mais específicos e pontuais eram reservados á pequenos produtores, todos, ou a maioria deles, assentados em políticas de Reforma Agrária; Os cursos amplos e pouco direcionados serviam assim á própria “falta de foco”, ou seja, na ausência de saída para o problema da reversão profissional, estes cursos eram destinados na maioria dos casos aos assalariados rurais, visando a “conscientização” destes.

Talvez o mal da FETAESP e desta forma da própria FS tenha sido investir sem escrúpulos no primeiro caso. Numa qualificação voltada às demandas de mercado, sem atentar para o segundo, que sempre foi prioridade da FERAESP via CUT. Já no caso da FERAESP, foi priorizar a formação geral de conteúdo crítico, sem dar a devida atenção para pontos mais direcionados e específicos da qualificação profissional. Conforme já se pontuou, em boa medida, tais fatores se devem a própria estrutura de representação de cada um destes recortes sindicais.

Já o PNQ (2003 – 2007), do ponto de vista conceitual, acerta ao reconhecer a diversidade de grupos a serem atendidos por estas políticas. Foi também isto que permitiu que estabelecêssemos as chamadas “zonas de interesse”. O ponto desta discussão está na admissão da necessidade de um novo “pacto social”, conforme o próprio Programa Federal mais de uma vez faz referência. Este, evidentemente deve passar pela redefinição de parque produtivo, desenvolvimento, emprego, trabalho e renda. Ocorre que para que isso possa fluir é preciso admitir os novos espaços produtivos que se formam e que nem sempre são amparados e reconhecidos pela velha institucionalidade. Mesmo sem entrar na qualificação do que seria

esta informalidade, vale ressaltar que o setor informal, quando observado de perto, assusta. Dentro do que se pode considerar como setor produtivo, a informalidade se aproxima dos 40% (IBGE, 2006). Para cada 32 milhões de trabalhadores no mercado formal de trabalho, existe um correspondente de informais na casa dos 48 milhões que não são assistidos por nenhuma regulação e garantias formais de contrato de trabalho. Ainda que seja natural o esforço do Estado na busca em trazer estes negócios para o campo da regulação formal, é preciso permitir o acesso, espaço para que novas forças produtivas sejam reconhecidas como tal. O PNQ significa um avanço neste sentido.

O PNQ, ao reconhecer o campo geral e também restrito da qualificação profissional, reconhece as diferenças apontando para a redefinição de novos espaços de institucionalidade. A crítica à pouca base de articulação do PLANFOR consta do próprio PNQ, (PNQ, 2003, p. 19):

[...] evidencia importantes lacunas, incoerências, limitações, tais como: pouca integração entre a Política Pública de Qualificação Profissional e as demais Políticas Públicas Trabalho e Renda [...] desarticulação desta em relação às Políticas Públicas de Educação [...] Fragilidade das Comissões Estaduais e Municipais de Trabalho [...] baixo grau de institucionalidade da rede nacional de qualificação profissional [...] ênfase do PLANFOR nos cursos de curta duração, voltados ao tratamento fundamentalmente das “habilidades específicas” [...] fragilidades e deficiências no sistema de planejamento, monitoramento e avaliação do PLANFOR.”

A partir das críticas que o próprio texto formula ao PLANFOR, podemos extrair as diretrizes de correção desta rota. Portanto, o PNQ tem como meta não substituir o PLANFOR, mas o espírito que norteia o novo programa é o de correção de rotas. Neste, inclui o que aponta como falhas do antigo programa propondo alternativas que devem ser corrigidas na base da experimentação. Experimentação expressa na possibilidade de correção de rotas no curso da própria execução do programa. Sobre este ponto, vale ponderar que a base de correção de rotas que o PNQ estabelece com relação ao PLANFOR se aproveita mais das avaliações dos programas e cursos do que do texto do plano. Visando a correção de rotas com relação às políticas de qualificação estabelecidas pelo PLANFOR, e com relação às políticas do próprio programa, o PNQ estabelece metas anuais com a possibilidade de serem rediscutidas constantemente. Esta previsão possibilita que as políticas de qualificação profissional sejam constantemente revistas com base nas transformações de toda ordem, com especial atenção para aquelas pertinentes à economia e ao mundo produtivo.

Tem-se uma situação em que são urgentes e necessários tanto a difusão das políticas públicas de qualificação quanto o reconhecimento e inclusão de um grande contingente de trabalhadores que não são atendidos por elas. Por outro lado, seria necessário estabelecer conexão entre zonas de interesses. Tais zonas se remetem diretamente a ponto de uma qualificação geral e outra específica, que por sua vez são construídas sobre o prisma de dois componentes básicos discutidos no início deste capítulo. Trata-se da intermediação, ou do reconhecimento desta por parte de uma estrutura pública de qualificação entre o que ainda têm-se como separado: trabalho e “não trabalho”.

Temos assim a seguinte situação: a qualificação geral identificada na zona de interesses comuns entre grupos possibilita escolhas. A qualificação geral possibilita compreensão e facilidade de acesso aos melhores empregos. Para chegar a este ponto, não é preciso grande esforço de compreensão. Os novos trabalhos que surgem no meio rural que aqui identificamos como operadores de máquinas de maneira geral, mas que também podem ser administradores rurais ou mesmo de gerenciamento de pequenas propriedades, ou ainda de grandes propriedades, necessitam de conhecimentos abertos e de condições de acesso a este. Isso tanto do ponto de vista da inserção imediata, quanto da fruição e capacidade inventiva.

Os operadores de máquinas que entrevistamos possuem algum nível de acesso ao conhecimento ou mesmo de escolaridade, que permite com que leiam códigos de comando, façam contas e no mais das vezes tomem decisões que implicam neste conhecimento. É preciso notar que aqui falamos de grau de escolaridade, mas, mais do que isso, falamos na capacidade necessária de interação com a linguagem codificada. Fatores que são encontrados mais facilmente entre os trabalhadores locais do que entre os trabalhadores volantes. Tanto no assalariamento agrícola e nas grandes produções monocultoras, quanto no gerenciamento e intervenção geral das pequenas propriedades é preciso acesso ao conhecimento: linguagem, códigos, acesso ao computador, leitura de comandos e tomada de decisões de acordo com este conhecimento, muitas vezes estudos de tendências de mercado, etc.

Em todos estes casos é preciso acesso ao conhecimento, sendo que o primeiro deles é dado pela educação formal. Neste sentido, para a grande maioria dos trabalhadores migrantes, a qualificação voltada a estes trabalhos mais específicos também não serve. Mesmo existindo trabalhadores do corte com algum grau de escolaridade e condições de acesso ao conhecimento, conforme pudemos observar, são casos reduzidos e isolados. Já entre os operadores de máquinas, principalmente aqueles que operam as novas colheitadeiras, plantadeiras, que gerenciam o trato das lavouras, os aplicativos de agrotóxicos, etc., o grau de

escolaridade e acesso ao conhecimento é bastante superior se comparado com os trabalhadores “braçais”.

Ao que entendemos, este desnível que na maioria das vezes impossibilita o próprio acesso ao conhecimento, em boa medida explica o fator de resistência entre os trabalhadores. Uma resistência geral, e não apenas no local de trabalho, que acaba diferenciando o trabalhador residente do trabalhador volante ou migrante, conforme veremos adiante. Por outro lado, a qualificação profissional focada e conjugada como política pública de reversão deste quadro aparece como eixo central e prioritário. Os trabalhadores que identificamos como residentes aos quais atribuímos maior escolaridade e qualificação se “negam” a fazer aquele tipo de trabalho reservado aos trabalhadores migrantes temporários e volantes. Este segmento de trabalhadores quase sempre é capaz de mobilizar conhecimento necessário para se integrarem ao mercado de trabalho de maneira mais qualificada.

4.4 Qualificação profissional como resistência produtiva

A separação entre local de trabalho e fora do local de trabalho, uma vez reproduzida tende a também reproduzir, como falam Bourdieu e Passeron (1992) sobre a reprodução social, a falta de foco sobre o tema da qualificação profissional e a condição de excluídos e incluídos nos programas de qualificação profissional, mundo produtivo e mercado de trabalho. Apontamos anteriormente que este quadro de reprodução institucional ocorre quando se estabelece e se institucionalizam dicotomias que não existem como tais na realidade. Também, que é necessário lidar com as diferenças de maneira geral, com particular atenção a diferença de interesses.

Cabe considerar agora como foi ou como é que este trabalhador assalariado rural da parte agrícola deixa, ou pode deixar, esta condição sendo inserido numa perspectiva empreendedora, ou então passando a interagir com as novas conquistas tecnológicas. Este é, senão o foco, o eixo central das políticas públicas de qualificação profissional. A questão que colocamos aqui recupera um ponto propositalmente deixado logo acima, quando diferenciamos dois tipos de trabalhadores e de qualificação profissional no meio rural da região de Ribeirão Preto. Também, quando traçamos pontos de diferença entre o grupo dos assalariados rurais locais ou originários e dos trabalhadores migrantes temporários. Vale atentar para um aporte teórico que se refere à regulação formal ou contrato de trabalho. Aporte este que destacamos como um clássico ponto nodal da sociologia do trabalho.

Claus Offe (1989) aponta que o contrato de trabalho, apesar de figurar como qualquer outro contrato de compra e venda de mercadorias é único e inconfundível. Para Offe, a particularidade do contrato de trabalho reside no fato da impossibilidade da precisão efetiva do cumprimento por uma das partes envolvidas. O trabalhador “possui” algo único e inconfundível que apesar de colocado no mercado como outra mercadoria qualquer, nunca pode ser efetivamente cumprido nos termos formais de um contrato de compra e venda. O que o trabalhador possui dentro da relação formal de troca é força de trabalho, esta por sua vez é dotada de subjetividade, característica única que a diferencia de qualquer outra mercadoria.

Este é o ponto de abertura para pensar a resistência, pois o trabalho como mercadoria contém aquilo que nenhuma outra mercadoria possui: subjetividade. Karl Polanyi (2000) também coloca nestes termos ao lembrar que o trabalho é uma mercadoria fictícia como outra qualquer, porém diferente de todas as demais ao vir atada a um indivíduo dotado de subjetividade que entra numa relação de troca. Ocorre que para esta mesma troca se aperfeiçoar, este mesmo indivíduo tem que cooperar com quem comprou a força de trabalho. Tem que cooperar em sentido amplo, pois se trata da cooperação na produção.

Quando Offe (1989), ou mesmo Polanyi (2000), colocam esta questão sobre a abertura de possibilidades a partir do contrato de trabalho, tacitamente estão admitindo a “perfeição” (precisão) das relações de mercado. Uma relação que aparece como perfeita do ponto de vista formal, ou até real em se tratando de mercadorias objetivas. Apontam que as relações de mercado pressupõem contrapartidas exatas entre as partes envolvidas. Ocorre que em se tratando do componente subjetividade, esta contrapartida nunca pode ser dada com precisão por uma das partes envolvidas: o trabalho.

É esta característica singular que chamamos de subjetividade que permite pensar a construção coletiva de alternativas produtivas, ou da resistência. Assim é importante frisar, que não é na crítica do mercado em geral, mas na admissão da impossibilidade da força de trabalho como mercadoria se aperfeiçoar com a troca. E é evidente que aqui falamos do período de hegemonia industrial quando capital e trabalho são tidos como pólos antagônicos irreconciliáveis. Uma relação de trabalho, que conforme normas contratuais e de mercado deve se esgotar no momento da troca, mas que permanece exigindo a cooperação, conforme postula Polanyi (2000), e que é por excelência uma cooperação que nunca pode ser prevista na sua totalidade absoluta conforme acontece em outros tipos de relação de compra e venda. Esta mesma subjetividade que figura como subjugada nos limites de mensuração de um contrato formal permite que Giddens (2001) construa sua Teoria da Estruturação. Nesta, Giddens aponta que é o desrespeito sutil e reiterado às normas contratuais (de trabalho,

organização de Estado, etc.) que permite a mudança da sociedade. O autor afirma a impossibilidade do exato cumprimento dos códigos e normas formais e contratuais. Para tanto, dá o exemplo da linguagem entre a falada e a escrita. Conclui que não se pode respeitar os códigos formais da linguagem da mesma forma que é impossível cumprir com exatidão as normas do contrato de trabalho.

Um dos caminhos pelo qual se pode enveredar para pensarmos a resistência no meio rural e a formação de identidade e ação entre os trabalhadores é aquele atinente às formas típicas do trabalho regulado. Caminho perseguido pela via das greves, negociações, dissídios coletivos, lutas por melhores condições salariais, de trabalho, etc. Não é preciso grande mobilização de argumentos, mesmo porque eles já foram apresentados anteriormente, para saber que as condições de trabalho pioraram e o emprego e os salários diminuíram. Este tipo de ação tem uma importância histórica e restrita. Histórica dado que tais eventos tiveram importância quando impactavam os ganhos de capital. Quando o assalariamento agrícola era imprescindível no meio rural. Quando o trato e colheita eram feitos completamente de forma manual, mobilizando um grande número de trabalhadores, uma greve de “cruzar os braços” em tempos de safra, por exemplo, podia significar perdas irreparáveis aos patrões. Havia, portanto, um amplo e frutífero terreno para este tipo de ação. Lutar por melhores condições de salário e trabalho significava de fato mobilização, a partir das relações de um “local de trabalho”, ou melhor, a partir de interesses mais localizados. Na região de Ribeirão Preto, nada melhor para explicar este processo que a famosa greve de Guariba⁵⁵.

Atualmente, haveremos de admitir que não existe espaço privilegiado para este tipo de ação simplesmente por não serem mais tão impactantes nos ganhos de capital⁵⁶. Mesmo assim

⁵⁵ A “Greve de Guariba” foi dos movimentos mais conhecidos e impactantes no meio rural paulista a partir do assalariamento rural, e mais propriamente entre os trabalhadores assalariada cana. O movimento explode em maio de 1984 sendo que a primeira reivindicação era contra a suspensão do fornecimento de água pela SABESP – Serviço de Abastecimento do Estado de São Paulo. Como Guariba concentrava o maior número de trabalhadores assalariados rurais do Estado, o movimento explode entre eles. A justificativa destes moradores era que a água era cara e eles ganhavam pouco. Automaticamente o movimento se volta para as relações de trabalho, especificamente no tocante as questões salariais. Neste momento, quando se torna questão pertinente às relações de trabalho o Sindicato dos Trabalhadores Rurais local encampa o movimento que já havia se formado. Neste ínterim o movimento ganha força se expandindo para outras cidades vizinhas como Barrinha, Sertãozinho etc., chegando a “contaminar” outras regiões do Estado. Dada a força do movimento os sindicatos organizados passam as reivindicações pertinentes as condições de trabalho como o chamado “corte de oito ruas” em que os trabalhadores tinham que seguir cortando por igual um número excessivo de ruas de cana, aumentando as dificuldades e diminuindo rendimentos. O movimento organizado durou meses e chegou a ameaçar a ordem pública com depredações e destruição de prédios públicos. Autores defendem que foi a partir deste movimento que a mecanização do corte de cana ganha impulso na região.

⁵⁶ Mesmo tendo sido pontuado em outros momentos, voltamos a insistir que as conquistas trabalhistas (direitos e regulamentação sobre o exercício do trabalho) são conquistas dos trabalhadores, ainda que reconhecidos nos limites estabelecidos pelo Estado. Todavia, tais conquistas não devem ser tidas como fins últimos de possibilidades, mas como conquistas não cumulativas e pertinentes a um dado momento histórico. É neste sentido que as críticas e propostas sobre qualificação de reversão endereçada a alguns tipos de trabalho, com

elas existem e são importantes, ocorre que são concorrentes com outras formas de ação. Grande parte das terras plantadas em cana, se não estão mecanizadas são passíveis de mecanização. No caso da cana, dois fatores são apontados para a manutenção da mão-de-obra assalariada. O primeiro deles é que existe mão-de-obra barata disponível no mercado com especial atenção aos trabalhadores migrantes; o segundo, é que têm algumas faixas de terra em que as máquinas não podem operar. Estas faixas de terra conforme afirmamos são reduzidas, e mesmo assim muitas em sistema de arrendamento e parceria estão sendo devolvidas para os proprietários. Soma-se a isso o fato da legislação específica ter se preocupado com a preservação ambiental, ocasião que muitas faixas de terra de difícil acesso, ou apresentando altos custos de produção, são reservadas para políticas de reflorestamento.

Ao traçarmos zonas de interesses iguais e distintas entre dois grupos de trabalhadores rurais, apontamos entre um destes grupos uma separação pontual no tocante à qualificação e condição de vida dos trabalhadores originários daqueles trabalhadores temporários migrantes. Apontamos ainda que dentro desta zona de interesses entre os dois grupos, haveria uma identificação que os unia dentro deste mesmo campo de interesse e outra que os separava. A qualificação que une os dois segmentos deste grupo é a mesma que os une ao grupo seguinte dos trabalhadores proprietários rurais ou na posse da terra. A diferença marcante que afasta os dois grupos é de cunho bastante pontual e institucional: “postos de trabalho”. A qualificação profissional que une os dois grupos é, portanto, a qualificação geral que não pressupõe uma qualificação voltada exclusivamente às exigências de postos de trabalho. O problema então é colocado da seguinte maneira: se não podemos insistir na dualidade de uma qualificação geral e outra específica, dado que isso apenas reproduz um quadro institucional fechado entre trabalho e local de trabalho de um lado e desemprego e exclusão do mundo produtivo de outro, temos que pensar em construção de ambientes de institucionalidades. A qualificação profissional deve, portanto, propiciar, facilitar o capital social necessário para a construção destes ambientes de institucionalidade.

Aqui falamos em absenteísmo, termo usual que comporta um entendimento abrangente. Evidentemente que não estamos falando num “cruzar os braços” como o absenteísmo do período industrial. Este é o ponto de importância da qualificação profissional, pois é através dela que este absenteísmo, portanto, resistência, opera, ou pode operar. Os

especial atenção para aquele do corte e trato da cana-de-açúcar, deve se pautar no conceito de cidadania, ou seja, na verificação de que este tipo de trabalho não é digno. Em outras palavras, toda e qualquer ação de cumprimento as normas legais estabelecidas, ou mesmo as reivindicações atinentes ao exercício deste tipo de trabalho não são suficientes para fazer deste trabalho uma atividade digna, e menos ainda passível de políticas públicas de qualificação para estas atividades.

trabalhadores melhores qualificados resistem, se negando a executar trabalhos de baixa qualificação, apenas quando encontram alternativas produtivas e de trabalho. A condição de trabalhadores melhores qualificados, quer do ponto de vista de uma educação formal e geral, portanto, de uma qualificação mais aberta na zona de interesse comum, quer a possibilidade que esta propicia no acesso à qualificação mais pontual e restrita, leva este contingente de trabalhadores a uma qualificação que é em si produtiva e resistente. É produtiva e resistente ao mesmo tempo porque cria alternativas para não precisarem exercer funções como aquelas reservadas aos trabalhadores braçais. É neste sentido que os postos de trabalho de menor qualificação são reservados aos trabalhadores migrantes. Veja o que aponta De Masi (1999, p. 84):

A demanda pelo trabalho aumenta porque cresce o número dos seres humanos, aumenta o tempo de vida, ingressam no mercado de trabalho novas forças ativas que antes não participavam (mulheres, aposentados, inválidos, etc.); além disso, a facilidade dos deslocamentos físicos faz com que chegue aos mercados mais ricos multidões de trabalhadores oriundos de mercados mais pobres. Por outro lado, a disponibilidade de trabalho diminui seja porque as novas tecnologias absorvem ofícios antes desempenhados por trabalhadores e por funcionários, seja porque o progresso das ciências da organização permite maximizar sempre mais a combinação dos fatores produtivos.

O que acontece sobre este fenômeno, particularmente no ponto que nos interessa aqui, é o fator da migração de mão-de-obra. Este fenômeno pode ser considerado historicamente. Pode ser observado em todo o mundo, com a diferença que cada vez ele é mais presente dada a facilidade de mobilização que é cada vez maior. Ocorre que as dificuldades de toda ordem, até situações de miséria levam à migração. Estes trabalhadores migrantes se “sujeitam” a executar um tipo de trabalho que, geralmente, os trabalhadores residentes não fazem. Não fazem uma vez que melhores qualificados e integrados socialmente, ou ocupam os novos postos de trabalho que estão surgindo com o fechamento de outros, ou então encontram escape montando pequenos negócios. Tivemos muitos depoimentos deste tipo em que trabalhadores assalariados residentes se estabelecem com “carrinhos de lanches”, “lojas de roupa”, “empresas de moto-táxi”, “bar”, “padarias” dentre outras. E ainda, quase sempre dividem a economia doméstica no âmbito da família: irmãos, pais, esposa, sogros, etc.

Temos então uma situação na qual o absenteísmo ou a negação em executar um tipo de trabalho é dado, ou possibilitado, também, ou principalmente, pela qualificação profissional. Num primeiro plano é dada pela formação que chamamos de geral (escolaridade,

educação básica, acesso), mas é dada também pela qualificação específica uma vez que nalguns casos ela garante o acesso aos postos de trabalho mais bem qualificados possibilitando a escolha. A resistência tal qual apresentamos aqui é “negação construtiva”. Não pressupõe um antes e um depois, (NEGRI; HARDT, 2004). Para a negação, é preciso alternativas imediatas, sendo que com alternativas de trabalho e renda a negação é, diríamos que, automática. Por isso a chamamos de “resistência produtiva”, a criação de alternativas é um ato constitutivo da própria negação.

Ainda que não tenhamos espaço aqui para entrar neste ponto sobre a migração, tema amplo e bastante discutido pela literatura específica, cabe considerar que no caso do trabalho migrante, ou do migrante propriamente dito, o ato de migrar se constitui em si numa forma de resistência, ou ainda, de “resistência produtiva”. Conforme aponta De Masi (1999), este processo mundo ocorre sempre dos trabalhadores se deslocando de locais mais pobres para outros mais ricos e desenvolvidos. Dentro deste processo existe o ato de resistência da maneira que identificamos no caso anterior. A diferença consiste nas possibilidades e condições de acesso. Em outras palavras, nas possibilidades reais disponíveis. Conforme os depoimentos colhidos por Novaes e Alves (2003, p. 62), que podem ser sintetizados e resumidos sem prejuízo de conteúdo na fala de uma migrante, trabalhadora do corte de cana, falando da sua decisão de migrar do Estado do Maranhão para a cidade de Guariba no interior de São Paulo: *“Eu vim prá cá em busca de uma vida melhor”*.

O migrante, ou imigrante, tal qual o segmento anterior, constrói negando, ou nega construindo. A decisão de migrar⁵⁷ pressupõe a negação de uma condição presente. Ao mesmo tempo constrói alternativa no próprio ato de migrar. Ele nega a condição que está e sai em busca de vida melhor. Ainda que encontre exploração em outras paradas, tal o caso típico dos trabalhadores migrantes do corte de cana da região de Ribeirão Preto, conseguem melhores rendas e acesso ao consumo. Senão eles têm a “liberdade” de voltar. Isso para não dizer que dentro da realidade de estranhamento na qual chegou quase sempre é tido como “forasteiro” e “cidadão” de segunda categoria. O migrante se organiza como pode, em bairros periféricos, com manifestações culturais, etc. É este mesmo “direito de fuga”, de migrar, característica de “escolha” individual e coletiva, e que é intensificada com o capitalismo,

⁵⁷ Insistimos no termo “decisão de migrar” que junto com a colocação que fazemos logo abaixo de “liberdade”, ou “liberdade de escolha”, explicam bastante esta atitude dentro do capitalismo. Historicamente, nas sociedades não capitalistas, ou até nos dias de hoje em países “não capitalistas”, esta liberdade é sempre reduzida ou restringida. Os mercados de trabalho necessitam desta mobilidade, da mesma forma que ela em si, enquanto liberdade de escolha aparece como forma privilegiada de resistência.

conforme aponta Sandro Mezzadra (2001), que possibilita tanto a recusa e a resistência produtiva, quanto a satisfação de mercados de trabalho de baixa qualificação.

A qualificação geral que se move fora do ambiente⁵⁸ de trabalho tanto quanto a específica voltada para o ambiente de trabalho são espaços privilegiados de manifestação e construção de políticas públicas para emprego, renda, trabalho e em suma, direitos de cidadania. São também formas que propiciam a ação coletiva e a resistência, o absenteísmo e a ação subjetiva sutil com relação aos contratos de trabalho, conforme apontam Polanyi (2000) e Offe (1989), permitindo a construção de novas institucionalidades como nos termos de Giddens (2001). A subjetividade, e neste particular o conhecimento tem acento privilegiado, permite o movimento que pontuam estes autores, como o desrespeito sutil, cooperado e reiterado ao contrato formal de trabalho. Permite também a abertura para um ambiente mais amplo do que um “local da produção”. A qualificação deve se mover nestes dois níveis que cada vez mais aparecem como sendo o mesmo.

4.5 Nichos ou Brechas do sistema

Aqui nos deteremos em fatores do processo de reestruturação produtiva que permite pensar nas “brechas” abertas pelo sistema produtivo. Tais brechas ou fendas permitem discutir a viabilidade de alternativas, apontando elementos que contribuem com o entendimento e o debate acerca das políticas de formação profissional. As considerações acerca destes fatores são necessárias para a pesquisa dado que cada vez mais são discutidas alternativas sobre as políticas de qualificação profissional, que passam ou até se remetem diretamente à viabilização de investimentos em formação de parque produtivo.

Entendemos por formação de parque produtivo uma tendência cada vez mais crescente, que do ponto de vista da pesquisa observamos a partir do conteúdo dos cursos de qualificação profissional. Discutir o tema da qualificação profissional junto com a perspectiva de formação de parque produtivo significa tanto reconhecer quanto aproximar as vertentes capital e trabalho. Implica, portanto, desvincular a qualificação profissional direcionada unicamente aos postos de trabalho existentes.

⁵⁸ É preciso notar o esforço que fazemos durante a elaboração dos argumentos tentando desfazer esta relação “fora” e “dentro” do ambiente de trabalho. Todavia acabamos sempre fazendo esta separação. Isso ocorre por dois motivos. Em primeiro lugar por uma questão coloquial, ou seja, nos ocupamos desta dualidade para combatê-la, desta forma temos sempre que nos remeter a ela; Por outro, e aí seguindo o curso dos argumentos, o arcabouço institucional legal sobre o trabalho, por mais que isso tenha mudado bastante, ainda carece destas medidas. Neste sentido o Estado, na distribuição de políticas públicas em que se inclui a de qualificação profissional, necessita estabelecer um ambiente produtivo do trabalho, o que necessariamente implica em reconhecer um ambiente do “não trabalho”.

No meio rural da região de Ribeirão Preto, observamos este processo particularmente no tocante à produção da cana-de-açúcar, conforme já apontamos por ser a principal cultura agrícola da região. Mesmo assim, ainda que mais uma vez tomemos como exemplo o caso da cana, haja vista que ele foi alvo preferencial de nossos estudos, o ponto que discutimos aqui é aplicável a outras culturas como da laranja, ou mesmo soja, amendoim, arroz, milho, algodão, etc. Mais uma vez insistimos que a cana é o melhor exemplo do que vem acontecendo na região, não apenas pela importância e incidência com relação as outras culturas, mas principalmente por comportar todo o processo de transformação que vem acontecendo no mundo do trabalho. O setor citricultor pode ser comparável ao sucroalcooleiro neste ponto, ainda que a relevância seja menor. Já outras culturas ligadas aos grandes investimentos agrícolas não têm as mesmas características, dado que não apresentam forte incidência no assalariamento rural, já que quase todo o processo de produção é mecanizado e automatizado.

Os complexos produtivos da agroindústria sucroalcooleira seguem em rápida expansão e, com a abertura dos mercados internacionais, não é possível antever crises a pequeno e médio prazo. Portanto, não trabalhamos com a hipótese do sucesso de um modelo ou sistema de produção vindo em decorrência da crise do velho modelo. Neste sentido nos aproximamos bastante tanto de trabalhos, digamos mais difundidos e já clássicos como as postulações de Piore e Sabel (1984), quanto de outros que vêm sendo realizados com sucesso como nos casos pontuais de Dimaggio e Louch (1998), e em se tratando de uma sociologia rural ou voltada para o desenvolvimento de territórios rurais, que tem como importante expressão, os estudos e pesquisas de Ricardo Abramovay (2000) no Brasil. Trata-se em suma de estudos voltados para o que se convencionou chamar de sociologia econômica. Ou seja, que parte da constatação do desenvolvimento de um tecido econômico formado interdependentemente com o desenvolvimento social. Dito de outra maneira, ultrapassando sem negar as correntes clássicas da economia que viam o mercado apenas como ente racional de satisfação de interesses. Para esta corrente na qual incluímos estes autores citados e que bebem de um aporte teórico mais clássico tanto em Weber, particularmente em *Economia e Sociedade*, quanto em Simmel que demonstrou que a construção dos valores econômicos passa sempre pela mediação social, conforme aponta Negri (2001).

Exploramos quais são os fatores internos a este grande complexo produtivo que permitem ou corroboram para o surgimento de uma nova organização produtiva e do trabalho. Em princípio, tais fatores devem ser procurados dentro das transformações recentes pelas quais vêm passando o setor agroexportador da região sem negar, ou procurando identificar a crise de outro modelo de produção. Passaremos então a destacar tais fatores.

O primeiro deles é apontado pelo professor e pesquisador Francisco Alves (2003), e da relação que este faz entre “crescimento intensivo” do complexo agroindustrial sucroalcooleiro e “crescimento extensivo”⁵⁹. Aponta que cada vez mais o primeiro vem substituindo o segundo.

Num primeiro momento de rápida expansão dos complexos, as usinas compravam, ou arrendavam, toda e qualquer terra disponível para plantio de cana. Ainda que evidentemente houvesse variação e diferença no preço da terra, ou arrendamento, toda e qualquer área disponível era rapidamente incorporada pelas usinas da região. A capacidade produtiva das usinas, ou o que os usineiros–proprietários bem como empregados do setor chamam de “capacidade de moagem”⁶⁰, quase sempre excedia na produção das áreas plantadas em cana.

Estariamos hoje, segundo o pesquisador Francisco Alves (2003) que vem estudando as relações produtivas e processos de trabalho no setor canavieiro há mais de vinte anos, passando por um momento de substituição deste fator de crescimento extensivo para o que chama de crescimento intensivo. Dentro do que se entende por crescimento intensivo, releva-se fatores qualitativos mais ligados à possibilidade de intensificação e aumento da produção relativa a mesma área plantada em cana. Significa, em outras palavras, produzir mais sacarose por hectare investindo em desenvolvimentos científicos da qualidade e variedade da cana, por exemplo. Ocorre que este fator não pode ser tomado de forma isolada na defesa de uma possível diminuição de área plantada, frente ao aumento da produção. O aumento da área plantada em cana no Brasil é um fator inquestionável. Isso não significa necessariamente aumento exponencial, e intensivo concentrado no Estado de São Paulo. O que está em discussão é que o pioneirismo deste Estado com relação a cana-de-açúcar, o mesmo verificado com o café, pode propiciar a reversão deste quadro produtivo dentro do Estado, ao mesmo tempo que impulsiona o plantio em outras regiões do país, conforme já está acontecendo⁶¹. Passemos a analisá-lo, tendo em vista o segundo fator chamado de “efeito transferibilidade”.

⁵⁹ Por crescimento extensivo entende o aumento exponencial das áreas plantadas em cana-de-açúcar.

⁶⁰ A “capacidade de moagem” foi um termo que ouvimos em todas as entrevistas que realizamos com proprietários ou trabalhadores das grandes usinas. Ainda que o termo sugira apenas a prensa da cana para extração do suco, na verdade, quando se referem a ele estão dizendo da totalidade do que chamam de processo de industrialização do álcool e do açúcar. Quase sempre dizem que a capacidade produtiva da parte industrial do complexo é maior que a produção agrícola, ou, da matéria prima cana-de-açúcar.

⁶¹ Como se sabe o Estado de São Paulo tem poucas, ou melhor, reduzidas, possibilidades de expansão de áreas plantadas em cana-de-açúcar para atender as demandas, principalmente do álcool combustível como divisas de mercado exportador. Por outro lado, ao mesmo tempo em que este Estado concentra a maior parte da mão-de-obra qualificada e desenvolvimento técnico científico do país, existem muitas áreas e extensão territorial propícia ao plantio em outras regiões do país, com especial atenção para o centro oeste. É neste sentido que deve ser pensado o efeito transferibilidade.

O segundo fator pode ser extraído da entrevista realizada com um dos grandes proprietários-usineiros da região, Narciso Zanin (2001), dentro do que ele entende por “efeito transferibilidade”. Este “efeito transferibilidade” vem sendo apontado por outros empresários do setor sucroalcooleiro com os quais tivemos contato na pesquisa. Trata-se da transferência cada vez mais acentuada das áreas plantadas em cana para outras regiões do Estado ou do país.

Com a expansão do setor e abertura de mercados internacionais, os investimentos têm crescido e para isso são necessários dois elementos básicos: barateamento dos custos da produção e investimento em qualidade do produto. Mesmo considerando a intensificação da produção de sacarose por área plantada, ainda assim, a capacidade de produção das usinas aliada ao crescimento do setor, necessita cada vez mais de terra para o plantio da cana. A maior parte das terras da região está plantada com cana, inclusive áreas pouco produtivas e com declive, pequenas propriedades, até os limites de matas nativas e mananciais. O preço da terra na região aumentou significativamente, tendo chegado conforme o caso a cinquenta mil reais o alqueire, conforme depoimentos de Jamil Mattioli, (2005). Como se sabe, o valor da terra em boa medida é determinado pelo complexo agroindustrial, ou seja, de acordo com o interesse e disponibilidade de terras. Ocorre que as usinas não têm, ou têm pouca, possibilidade de expansão de áreas plantadas na região⁶². Assim, o efeito transferibilidade⁶³ apontado por Narciso Zanin (2001) alguns anos atrás, hoje já é uma realidade. Segundo informações obtidas recentemente, são dezenas de usinas de álcool e açúcar sendo implantadas, ou já em funcionamento no Estado de São Paulo, e a maioria delas concentradas na região Centro Oeste do Estado. Nesta região, temos o custo do alqueire em torno de dez, quinze mil reais contra os cinquenta mil reais que chegou a ser o preço do alqueire na região de Ribeirão Preto. Segundo Narciso Zanin (2001), a terra é melhor para o plantio, pois além de serem “terras novas⁶⁴” apresentam menos declive, o que facilita a mecanização do setor; Ainda, conforme aponta o mesmo usineiro, a mão-de-obra é mais farta e barata⁶⁵. Atualmente,

⁶² Em alguns casos chegamos a identificar usinas que transportavam cana para moagem dentro dum raio de até cem quilômetros, o que evidentemente aumenta o custo da produção.

⁶³ Evidentemente que o chamado “efeito transferibilidade” deve levar em conta outros fatores como, por exemplo, o aumento do consumo e exportação. Aqui trabalhamos com este entendimento apenas buscando relacionar custo benefício comparativamente com relação a uma região e outra.

⁶⁴ Terras pouco exploradas, geralmente de pastagem, o que segundo os usineiros são melhores no tocante a produtividade e a qualidade da cana. (relação tonelada de cana por alqueire plantado, e relação tonelada cana por produção e qualidade da sacarose).

⁶⁵ No tocante aos custos da mão-de-obra, o que os depoimentos colhidos pelas entrevistas revelaram é que existiria mais mão-de-obra “ociosa” dada a pouca concorrência com outras usinas. Também, que esta mão-de-obra dita ociosa apresentaria pouca, ou menor qualificação se comparada com a região de Ribeirão Preto, uma vez que a maior oferta de trabalhos nesta região gera concorrência e qualifica mão-de-obra. Esta baixa

a crítica feita aos que apontam para este efeito “transferibilidade”, advogam que a aceitação do açúcar e do álcool no mercado internacional mediante a crescente abertura de exportações, não possibilitariam tal substituição. Ou seja, que a demanda do mercado interno exigiria de maneira voraz toda e qualquer área disponível. Neste caso estaríamos mais próximos de um modelo de expansão do setor do que de transferência. O usineiro Narciso Zanin (2001) aponta que a expansão seria o primeiro efeito. Todavia, a disposição e disponibilidade de áreas em outras regiões do país fariam com que os investimentos de ponta do setor fossem definitivamente transferidos para outras regiões.

Ainda que este processo seja, digamos, “tímido” e pouco definido, Francisco Alves (2003) aponta que algumas terras principalmente de pequenas propriedades já estão sendo devolvidas pelas usinas para seus proprietários. Sobre este ponto, é preciso considerar que partes das terras plantadas em cana na região não pertencem às usinas. São terras plantadas ou em sistema de arrendamento ou parceria. Como se sabe, o sistema de arrendamento é mais simples, paga-se geralmente anualmente pelo uso da terra. Ocorre que segundo informações obtidas junto aos pequenos e médios proprietários, este sistema é mais vantajoso para as usinas, mesmo assim é preferido por alguns proprietários que não querem correr os riscos típicos da produção: estiagem, queimadas, riscos da produção hectare/tonelada, etc.

Já o sistema de parceria tem sido uma saída encontrada nos últimos anos tanto pelas usinas quanto pelos proprietários das terras. O sistema de parceria na cana é antigo, e inclusive protegido por legislação que prevê que determinada porcentagem da cana moída pelas usinas seja de terceiros. Ocorre que com a intensificação da produção, cada vez fica mais difícil e inviável para pequenos e médios produtores plantar, tratar e colher a cana por conta própria, apenas fornecendo para as usinas que pagam por tonelada. Por sua vez, as usinas têm à disposição toda a estrutura como máquinas, técnicos, agrônomos e trabalhadores para fazer este serviço. O que ocorre neste caso é que na verdade, a maioria das terras em sistema de parceria não são cultivadas e tratadas pelos proprietários, e sim pelas usinas. Na grande maioria dos casos, conforme depoimentos de pequenos e médios produtores, os proprietários apenas acompanham o trabalho da usina. A usina planta, trata, colhe, transporta até o complexo para moagem e paga o preço “tonelada cana⁶⁶”, descontando os custos de produção.

qualificação possibilita os usineiros pagarem menos qualificando os trabalhadores para o que lhes interesse dentro do próprio curso da produção.

⁶⁶ Nestes depoimentos pudemos identificar também que o sistema de pagamento (mês, semestral, anual etc.) dependendo de cada usina, é negociado com os proprietários, sempre de acordo com o preço da tonelada ditado pelo mercado.

A diferença substancial é que apesar da renda ser maior, o proprietário corre todo o risco de produção junto com a usina. Também vale anotar que muitos destes proprietários figuram como fornecedores de cana para as usinas e não em sistema de parceria conforme figuram contratualmente. Segundo Francisco Alves (2003), é uma maneira de burlar a legislação que prevê uma porcentagem de cana moída proveniente de terceiros. Por isso, dentro do quadro apresentado no item anterior, pode-se observar uma diminuição mais acentuada no arrendamento e parceria, e menos acentuada no tocante à condição de proprietário. As entrevistas colhidas na pesquisa sugerem, portanto, que boa parte dos que figuram como produtores, se utilizam do sistema de parceria da maneira descrita acima.

Diante deste quadro, é interessante apontar para a devolução de terras, geralmente pequenas propriedades. Com a transferência do setor, e ainda, com o crescimento intensivo apontado acima, as usinas ficam mais seletivas na escolha da terra, além de abaixar o valor do alqueire ou hectare. Evidentemente que as primeiras terras “devolvidas” são sempre as áreas de declive, onde as máquinas não podem operar, lembrando que para estes casos é imprescindível o trabalho braçal. Um quarto fator apontado por Francisco Alves (2003), salienta sobre a inviabilidade de pequenas propriedades para o plantio da cana em larga escala. Diz respeito à própria extensão da área. A mecanização requer grandes áreas para que as máquinas possam operar. O paradigma da grande produção em escala requer maiores “talhões” para que as máquinas possam operar livremente sem a necessidade de grandes manobras. Os limites físicos da propriedade só possibilitam talhões curtos em que as máquinas têm que fazer muitas manobras, aumentando custos e tempo de produção. As pequenas propriedades geralmente são irregulares segundo o pesquisador, com áreas retangulares ou em forma de losango, que dificulta ainda mais. Lembrando que Narciso Zanin aponta em torno de 68% de terras mecanizáveis na região de Ribeirão Preto e 32 % de terras não mecanizáveis, ou que dada a topografia do terreno exigem o corte manual.

Os dados referentes à área plantada na região de Ribeirão Preto corroboram com a afirmação de Francisco Alves (2003), ainda que a diminuição desta não implique necessariamente no processo descrito acima. O fator central é que os dados se referem às chamadas “principais lavouras” e justamente dentre estas é que houve diminuição de áreas plantadas.

Tabela 1- Evolução da área das principais lavouras no Estado de São Paulo, segundo as regiões agrícolas³. Triênios 1969- 1971 a 2002-2004, em hectares

REGIÃO	1969-1971	1979-1981	1989-1991	1999-2001	2002-2004
Araçatuba	305.539	270.119	304.320	349.604	434.942
Bauru	325.420	353.800	392.601	397.622	436.167
Campinas	688.277	889.129	934.549	921.643	959.403
Marília	622.566	826.662	746.979	747.473	808.556
Presidente Prudente	699.316	424.713	378.714	258.240	381.980
Ribeirão Preto	1.131.247	1.642.059	1.928.505	2.153.052	2.131.096
São José do Rio Preto	997.871	752.110	802.194	669.557	747.119
São Paulo	114.769	99.511	76.679	70.516	66.468
Sorocaba	597.161	772.556	645.827	618.943	708.389
Vale do Paraíba	72.733	58.046	57.621	41.126	37.551
ESTADO	5.554.899	6.088.705	6.267.992	6.227.776	6.711.670

(1) Correspondem às 10 Divisões Regionais Agrícolas (DIRAs) do período 1973-1984 (PETTI et al. 2001).

Fonte: Instituto de Economia Agrícola (IEA)

No que se refere à área cultivada, houve crescimento substancial de 5,6 milhões de hectares entre 1969-1971 para 6,7 milhões de hectares entre 2002-2004. No caso da região de Ribeirão Preto, a área plantada na região cresceu 10 milhões de hectares: de 1,1 milhões de hectares entre 1969-1971 para 2,1 milhões de hectares entre 2002-2004. Ocupando quase todo espaço rural da região em que predominam as grandes cadeias produtivas sucroalcooleira e de citricultura. Todavia, no último período que começa a haver alguma diminuição da área plantada, passando de 2.153,052 hectares entre os anos de 1999 a 2001, para 2.131, 096 hectares entre os anos de 2002 á 2004. Portanto, a diminuição da área plantada no último período é de mais de vinte mil hectares (IPEA, 2006).

Tais fatores devem ser tomados como “brechas”, “aberturas”, fendas do sistema que permitem pensar a emergência de uma nova organização produtiva e do trabalho. No tocante a estes fatores de rearranjo, citamos um quinto fator que, corroborando com os argumentos, aponta para a definição de novos espaços de produção e de sociabilidade. Sobre este ponto,

vale notar o Decreto nº 50.889, de 16 de junho de 2006, que regula a manutenção, recomposição, condução e regeneração natural na compensação de áreas em imóveis rurais.

Estima-se que 3,7 milhões de hectares produtivos devem ser revertidos para Reserva Legal, com perdas de renda bruta agropecuária estimada em R\$ 5,6 bilhões, levando a reflexos de queda de receitas no conjunto das cadeias de produção da agricultura da ordem R\$ 67,0 bilhões. Além disso, os custos de recomposição a serem arcados pelos agropecuaristas somam R\$ 14,8 bilhões, ao lado da potencial eliminação de 136,1 mil empregos. [...] pelo Decreto nº 50.889/2006, tome-se a mais pujante região agropecuária estadual representada por Ribeirão Preto. Mais de uma bacia hidrográfica e inúmeros ecossistemas estão abrangidos no território regional ribeirão-pretano. [...] haveria recuo expressivo da área de lavouras para atender aos limites estabelecidos para compensação. (IPEA, 2006)

Os efeitos trazidos pelo Decreto de 2006, uma vez em prática, certamente surtiram efeitos imediatos na ocupação da terra, área plantada e emprego na região. Também este ponto corrobora com o chamado efeito transferibilidade citado acima, uma vez que nas outras regiões do Estado e do país, as terras são mais baratas e não se paga os custos da “reversão”.

Soma-se a este fator de rearranjo produtivo, o aumento de políticas públicas para o meio rural e a produção agrícola, que buscam dar acesso à terra como forma de reinserção produtiva conforme apontamos a partir do PNQ. Nestes casos, bastante identificados nas políticas de crédito e microcrédito, a qualificação profissional é pensada tendo em vista o acesso à terra, e mais ainda o acesso ao conhecimento necessário para tornar-se um empreendedor agrícola. São muitos e diferentes os organismos que têm esta política de inserção produtiva. Lembremos aqui apenas de alguns deles como pela via dos movimentos sociais o Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST), ou pela via institucional de políticas públicas o Ministério de Desenvolvimento Agrário⁶⁷ (MDS), ou mesmo as políticas já implementadas pelo Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (PRONAF). Para Veiga e Abramovay (1999), desde a primeira investidura, o PRONAF conseguiu estabelecer e ampliar um ambiente institucional⁶⁸ de políticas sociais e de crédito

⁶⁷ O MDA – Ministério do Desenvolvimento Agrário têm políticas específicas para o acesso a terra e as melhorias dos negócios e empreendimentos rurais no Brasil. Tais políticas recuperam a pauta sindical de cunho, digamos, mais reivindicatório que é o acesso à terra e as políticas de Reforma Agrária, mas vai além, ao propor políticas públicas específicas através do acesso ao crédito rural. O crédito rural que tem como alvo pequenas propriedades rurais e trabalhadores rurais sem terra tem política específica para aquisição da terra e melhorias como construção e implantação de galpões, silos, casa etc.

⁶⁸ Ambiente institucional é trabalhado pelo autor tendo em vista o conceito de capital social. Ambiente institucional e capital social são fatores interdependentes. Um ambiente institucional consolidado e propício

no meio rural brasileiro. Pela via sindical, também existe esta preocupação na forma de formulação de convênios e propostas de políticas públicas, como é o caso da FAF ligada à CUT. Isso para não alargar demais os exemplos dos sindicatos que têm a preocupação da conquista da terra como saída para o problema do campo, como é o caso da FERAESP – Federação dos Empregados Rurais Assalariados do Estado de São Paulo.

Ao que apontamos dentro deste quadro de reorganização produtiva e do surgimento tanto de novas experiências quanto de políticas voltadas para elas, surgem novos marcos de institucionalidade que a elas se remetem. O SEBRAE é um caso típico de representação e promoção de políticas públicas nos marcos desta nova institucionalidade, uma vez que atua contextualizado e conectado com as transformações que vêm ocorrendo no tocante ao desenvolvimento de tecido produtivo⁶⁹.

4.6 A emergência de pequenos núcleos produtivos

Tomemos os apontamentos de Soares (2005, p. 0) sobre a importância em “números” destes pequenos núcleos produtivos no Brasil, que crescem e se desenvolvem concomitantemente aos grandes negócios:

[...] a economia informal abriga 10,336 milhões de firmas (9,1% a mais do que em 1997), ou 98% do total de empresas com até cinco pessoas ocupadas. (10,525 milhões) As firmas informais por sua vez, ocupam 13,861 milhões de pessoas – 7,7% a mais do que em 1997. A alta foi proporcionalmente maior do que a expansão no período do total de pessoas ocupadas nas cidades: 4%

Os dados foram extraídos da pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em parceria com o SEBRAE.

favorece tanto a criação quanto a difusão de capital social; Por sua vez, o capital social cria, é o adubo, que possibilita emergir este ambiente institucional.

⁶⁹ Ainda que não tenhamos aqui espaço suficiente para discutir as experiências e as iniciativas do SEBRAE, vale apontar algumas características centrais, ainda que não todas, nas quais nos apoiamos para afirmar tratar-se, com seus méritos e equívocos, de instituição criada nos marcos desta que apontamos como “nova institucionalidade”. Em primeiro lugar o SEBRAE, pela própria via da representação, não separa a sociedade entre empregados e empregadores; Também, não propõe e nem disponibiliza cursos de capacitação segundo interesses detectados pelo instituto. Antes disso atende as demandas e necessidades de acordo com a formação do tecido produtivo, as oscilações do mercado, e a necessidade e formação de interesses por parte dos trabalhadores-proprietários. Seus módulos não separam capital material de capital imaterial (conhecimento produtivo). Estes são fatos nos quais nos apoiamos para atribuir ao SEBRAE a alcunha de instituto que funciona nos marcos desta que chamamos de “nova institucionalidade”. Os méritos, equívocos e vicissitudes do SEBRAE, portanto, não alteram a validade deste argumento.

Note que as duas últimas grandes pesquisas realizadas se referem à primeira ao ano de 1997 e a segunda em 2003. Por mais que haja grandes dificuldades em precisar estas atividades bem como suas características, são os próprios institutos de pesquisa que admitem esta informalidade chamando a atenção para a urgente necessidade de trazer estas empresas para formalidade.

A mesma pesquisa aponta que a renda média deste tipo de trabalhador caiu, usando comparativamente os anos de 1997 e 2003. Também, que o trabalho “por conta própria”, autônomos sem nenhuma formalidade, representam 69% deste montante. Noventa e cinco por cento destes negócios apontados acima têm apenas um proprietário e a maioria deles são patrões, ainda que uma porcentagem seja de empregados. Oitenta e oito por cento destas firmas não existem legalmente, lembrando que a estimativa do SEBRAE é que exista o dobro de negócios informais comparados com aqueles que funcionam de forma regulamentada (SOARES, 2005).

Os dados sugerem o crescimento de pequenas empresas apontando que muitas delas permanecem na informalidade. São estas pequenas empresas que apresentamos como possibilidades produtivas e como laboratório para entender a aproximação, ou recomposição (NEGRI; HARDT, 2004) entre capital e trabalho. Uma forma produtiva e de gerenciamento da produção que pressupõe trabalho, portanto qualificação para o trabalho, junto com os meios, portanto meios de produção, necessários para a execução deste trabalho. Esta vertente é tratada aqui como empreendedorismo. Ainda que o entendimento sobre empreendedorismo seja pouco preciso, comportando diferentes leituras, como é comum à mutilação de conceitos, trabalhamos segundo o entendimento de Veiga (2005). Por empreendedorismo⁷⁰, entende-se a capacidade de mobilizar recursos, materiais, no caso a terra e ferramentas em geral, e imateriais como o conhecimento para a produção. Esta produção se refere à qualificação profissional. Ou seja, ao contrário do velho paradigma produtivo que pensava a qualificação

⁷⁰ Como se sabe, o conceito de empreendedorismo comporta nuances e diversas interpretações. Neste sentido, ou, de maneira mais laica possível, é perfeitamente cabível atribuir a condição de empreendedor, tanto aos pequenos e micro negócios, quanto aos grandes investidores agroindustriais. Na verdade esta questão pouco importa para os nossos argumentos, ainda que nos referimos sempre ao caso dos pequenos produtores. O termo, ou o conceito são usados no nosso trabalho para demonstrar as novas possibilidades abertas dentro do processo de reestruturação produtiva e econômica. Ou seja, no sentido de apontar que dentro da economia de mercado é perfeitamente possível inserir-se e ser concorrente no mercado por meio de tais iniciativas. Se a força dos nossos argumentos e colocações aponta que não estamos em momento algum entrando numa discussão sobre substituição de modelos produtivos, é evidente que este mercado não é concorrente com os grandes aglomerados produtivos. Portanto, o conceito de empreendedorismo nos remete diretamente a mais de um, mas a especialmente a um dos pontos de interesse dos nossos argumentos, que é sobre o tema da recomposição entre capital e trabalho. Dentro deste processo de reestruturação a que nos referimos, é perfeitamente possível, pensar em iniciativas produtivas e de qualificação que visem agentes que são ao mesmo tempo donos do capital necessário para a produção, tanto quanto executores do trabalho.

para postos de trabalho já existentes, este pensa a qualificação profissional junto com a mobilização dos recursos para execução do trabalho. Neste sentido o conceito de capital social discutido anteriormente, não apenas serve como é fundamental para pensar o desenvolvimento de perspectivas empreendedoras, uma vez que mobiliza uma forte rede de relações sociais entre os agentes.

Um apóio teórico central para pensar a emergência de novas experiências produtivas e de gestão da mão-de-obra são os já clássicos escritos de Piore e Sabel (1984). Estes autores fazem referência às possibilidades de expansão destas novas empresas contextualizadas dentro de um novo mercado, apontando para a expansão do trabalho ou ocupações. Mas os autores em *The Second Industrial Divide*, (1984), observam ainda a existência duma forte tendência das empresas, ou pequenas e médias empresas aglomeradas, aproveitando de todos os benefícios e requisitos das grandes empresas se expandirem chegando até a “ameaçar” o sucesso dos grandes aglomerados produtivos que apresentam pouca cooperação e alto grau de disputa ou concorrência.

O fenômeno do surgimento de pequenas e médias empresas em expansão e concorrentes no mercado mundial aparece junto com um outro fator que é o da concentração da produção nos territórios. As políticas de desenvolvimento tratam destes pequenos aglomerados produtivos na forma de “desenvolvimento local”. As políticas de parceria para desenvolvimento tendem também a se regionalizar, sendo geralmente firmadas em âmbito municipal ou regional. Dentre exemplos, um com o qual tivemos contato foi o da parceria para desenvolvimento local do consórcio de cooperação entre Brasil e Itália, firmado pela prefeitura de Araraquara. Estudos revelaram que a região de Araraquara, que apresenta as mesmas características do meio agrícola da região de Ribeirão Preto, tem forte potencial propulsor para pequenos negócios tanto urbanos quanto rurais. Possui características socioeconômicas e forte potencial para o desenvolvimento local de pequenos negócios. O projeto piloto desenvolvido em acordo de cooperação entre os dois países revela o setor agroindústria como tópico em potencial de desenvolvimento da região. O projeto que visa o fomento de pequenos empreendimentos rurais e urbanos destaca a singularidade da região no tocante à existência de pequenos empreendimentos urbanos, e pequenas e médias propriedades rurais (INFOCIDADES, 2006). Tais parcerias buscam estreitar vínculos entre países ou regiões que as experiências ou políticas de desenvolvimento local são consolidadas, com regiões que são detectadas condições e vocação para implementação de projetos de desenvolvimento.

Para citar exemplos consolidados que têm sido referências, lembramos os casos da Alemanha nas regiões da Baviera e do *Baden Whüttemberg*, Na França o *Sentier*; Nos EUA do *Silicon Valley* e no caso italiano com destaque para duas regiões, *Vêneto* e *Emilia Romagna*, estes últimos discutidos sobre a óptica do modelo “distrital”, ou dos distritos industriais italianos⁷¹.

Tais exemplos tidos como consolidados são discutidos, o SEBRAE faz isso para entender o fenômeno ocorrido na cidade de Tabatinga. Não mais que cem quilômetros distantes do centro de Ribeirão Preto, Tabatinga integra um exemplo bem sucedido de aproveitamento desta brecha aberta pelo sistema produtivo. Trata-se de uma cidade de aproximadamente treze mil habitantes e que apresenta as mesmas características de concentração de usinas, ainda que o setor mais forte seja o citricultor. A cidade já é citada internacionalmente como modelo de desenvolvimento local bem sucedido não apenas no país, mas na América Latina. Há não mais de dez anos era uma cidade como outra qualquer do entorno. Desenvolveu um forte potencial produtivo em torno da fabricação de “bichinhos de pelúcia”. Portanto, são conhecidos como “clusters, ou distritos dos bichinhos de pelúcia”. Já são mais de cem pequenas, médias e microempresas na cidade, todas surgidas nos últimos dez anos e com mercado internacional em expansão. A qualidade de vida e o índice de desenvolvimento do município tiveram saltos assustadores neste período. (SEBRAE, 2006)

Cada vez mais existe uma forte tendência dos movimentos e organizações produtivas apresentarem características cristalizadas em pequenos aglomerados e núcleos de produção voltados à municipalização ou regionalização. Os municípios por sua vez, enquanto poder local, são, segundo Abramovay (2001), locais de poder privilegiados da gestão de recursos.

A gestão, arrecadação e direcionamento de recursos em nível municipal favorece o controle, dada a homogeneidade social, econômica, e tratando-se de núcleos de desenvolvimento local, produtiva, típicas dos pequenos municípios. Os interesses dos pequenos e médios negócios na busca pelo sucesso econômico e por se manterem no mercado é o motor que favorece a organização e a ação coletiva. Estes pequenos negócios, por sua vez,

⁷¹ Ainda que o fenômeno dos distritos industriais italianos seja bastante conhecido e corrente na literatura específica vale ponderar que se trata de um tipo de organização produtiva dentro da perspectiva de desenvolvimento local que “explodiu” na Itália do pós-guerra, com especial atenção para o norte de país, e em regiões que não passaram por processo acentuado de industrialização (grande indústria). O que os teóricos sobre os distritos buscam argumentar é que a resposta à crise produtiva pela qual passava a Itália veio de regiões pouco, ou com baixa taxa de industrialização. Para melhor definir os distritos industriais (DI s) concordamos com Becattini (1998), segundo o qual os DI s podem ser entendidos como sendo um grande complexo produtivo, em que a coordenação e o controle do seu funcionamento independem de regras pré-estabelecidas, projetos, e mecanismos hierárquicos. São construídos e submetidos num mesmo momento ao jogo do mercado e a validação e legitimação por parte da sociedade. Um conjunto de pequenas e médias empresas que aproveita o ambiente institucional e do fluxo em rede criado pelos aglomerados locais.

encontram um fator de identidade local muito maior nos municípios que em quaisquer outras esferas de poder. A homogeneidade e o controle da vida pública favorecem a ação coletiva em torno de interesses comuns.

Por mais que se procure dotar a atribuição de recursos aos municípios de um caráter objetivo e de uma administração burocrática profissionalizada, é permanente a tentação de se fazer das verbas federais um instrumento de acumulação política que, com freqüência, estimula o clientelismo. Neste sentido, critérios estatísticos objetivos contribuem ao menos para atenuar esta característica ligada aos processos de transferência de recursos para os municípios. Além disso, é no plano municipal que os cidadãos têm as melhores oportunidades de controle sobre a vida pública, tanto em função do interconhecimento existente nos pequenos municípios, quanto da existência das instâncias representativas do prefeito e da Câmara dos vereadores. A vida dos pequenos municípios caracteriza-se por uma espécie de transparência social que poderia, em tese, favorecer a ação coletiva. (ABRAMOVAY, 2001, p. 09)

Ainda que existam fatores que dificultem, e em alguns casos até impeçam que dado município ou região produtiva seja capaz de promover o desenvolvimento apenas com agentes e criatividade internas, eles favorecem os movimentos de organização e ação coletiva, uma vez que tendem a estabelecer laços e vínculos de confiança no âmbito local, olhando com desconfiança para os fatores de intervenção externa. Por mais que o comunitarismo e ação de agentes locais sejam insuficientes, e em alguns casos até aparecem como um entrave à criatividade e a construção de alternativas, as características de homogeneidade local favorecem as organizações em torno de interesses comuns.

Neste cenário tanto de crise quanto de reorganização produtiva, é que ganha espaço tais temas e experiências novas no Brasil como “distritos industriais”, “economia em rede”, “clusters”, dentre muitos outros. Temas embasados em experiências tópicas e difusas de algumas regiões do mundo e mais particularmente de países de capitalismo avançado. Um ponto comum sobre estas experiências é que todos eles são discutidos sobre a óptica do “desenvolvimento local”. A importância que tais ocorrências de organização produtiva têm para nosso tema de investigação é que este rearranjo produtivo recoloca o tema da qualificação profissional, que passa a ser pensado com vistas a tais mudanças. O PNQ não apenas faz referência constante como integra dentro do tema da qualificação profissional tais transformações como “desenvolvimento sustentável”, “desenvolvimento local” e “regionalização”. Estabelece o que parece ser a principal inovação com relação ao

PLANFOR, que é considerar os municípios como atores privilegiados nas parcerias para as políticas de qualificação profissional redimensionadas pelo PLANFOR.

Ao traçar as estratégias de implementação dos planos territoriais de qualificação estabelece espaços de localização para formulação de programas de qualificação que, apesar de reconhecer e privilegiar os poderes locais constituídos, tendo o município como exemplo, abre a possibilidade de “formação de espaços produtivos”, atentos às vocacionalidades locais. Este ponto é importante, dado que permite que ações como desenvolvimento e qualificação profissional sejam programados, tendo em vista os interesses de desenvolvimento de uma região. Região que pode ser “formada”. Esta formação, mesmo passando pelos poderes municipais constituídos, estabelece ou pode estabelecer uma nova regionalização voltada mais a fatores de vocacionalidades e identidades produtivas locais:

O PNQ apresenta como inovação a possibilidade de os Planos Territoriais de Qualificação serem desenvolvidos por municípios de mesorregiões, microregiões e municípios de mais de um milhão de habitantes. Serão implementados em caráter experimental, por meio de planos-piloto com identidade municipal ou mesorregional, com gestão compartilhada entre representações de municípios (através de consórcios municipais), independentemente de pertencerem a um mesmo estado, mas cujas diretrizes de desenvolvimento sejam comuns. (PNQ, 2003, p. 37)

Este reconhecimento do PNQ abre um amplo e frutífero terreno de possibilidades conectadas com os processos de regionalização produtiva que vêm ocorrendo no mundo. Tal regionalização sugere a construção territorial intervindo em desenvolvimento, que respeitando e até se utilizando dos poderes constituídos, abre espaço para novas construções e redes institucionais tributárias de uma nova organização produtiva.

O PNQ abre uma grande possibilidade para a qualificação profissional ser pensada em âmbito local. Um local que se utiliza sem, contudo, ficar preso à dimensão geográfica. A identificação de um local e o fator de identidade são constituídos tendo por base uma rede, um ambiente institucional amparado amplamente no capital social. Conforme coloca Abramovay (2000):

[...] por um lado a que vem enfatizando a dimensão territorial do desenvolvimento. Não se trata de apontar vantagens ou obstáculos geográficos de localização e sim de estudar a montagem das “redes”, das “convenções”, em suma, das instituições que permitem ações cooperativas – que incluem, evidentemente, a conquista de bens públicos como educação, saúde, informação – capazes de enriquecer o tecido social de uma certa localidade. (ABRAMOVAY, 2000, p. 02)

A emergência destes negócios, concentrando conhecimento e capacidade produtiva em rede de pequenas e médias empresas, aponta de fato para uma nova institucionalidade e definição de novos espaços produtivos. Todavia, no tocante ao debate sobre substituição de sistemas produtivos ou modo de produção, falamos em “brechas” ou “fendas” do sistema. Tendo como base tanto a literatura internacional, Bagnasco (1988), Becattini (1998) e Rullani, (1998), quanto as experiências produtivas cada vez mais localizadas quer no Brasil, como aponta Eli da Veiga (2005), ou em se tratando de emergências produtivas de países centrais, conforme aponta Cocco, Urani e Galvão (1999). Verificamos nestes casos a predominância de argumentos construídos a partir de pesquisas que detectam a superação de um tipo de organização do trabalho e de desenvolvimento. Conclusões obviamente embasadas em elementos díspares, os quais não cabe discutir aqui. Muitos autores falam de fato numa substituição de sistemas produtivos, como Coriat (1993), ou numa perspectiva “neofordista”, como Watanabe (1993), aqui preferimos levantar apenas o elemento de coexistência entre estes distintos modelos produtivos, mesmo porque é assim que vemos a realidade brasileira e mais especificamente o meio rural da região de Ribeirão Preto.

4.7 *Savoir Faire* Rural: espaço privilegiado para a qualificação profissional

Mas existe um fator central que é característico destes pequenos e médios empreendimentos que surgem e se localizam. A qualificação e as habilidades exigidas pelos novos postos de trabalho compreendidos dentro destes pequenos núcleos produtivos requerem um aprendizado que não faz distinção, ou então faça pouca distinção, entre execução do trabalho e desenvolvimento e gerenciamento destes negócios. Trata-se de um empreender que aproxima a relação entre o saber e o fazer.

Savoir faire é facilmente traduzido para o português como saber-fazer. Ocorre que dentro da tradição francesa, o termo tem um significado carregado de conhecimento e habilidades remoldados e qualificados pelo tempo, persistência e dedicação. É este saber-fazer, na verdade o *savoir faire*, que apontamos neste trabalho como sendo a principal força produtiva que passa a ser valorizada pelo mercado. A qualificação profissional que interessa ao novo contexto produtivo não abdica, antes necessita, ou até se confunde com este saber-fazer.

O saber-fazer rural não é tomado como fator isolado ou contraponto do evolucionismo tecnológico. Ele é em si o conhecimento que busca se integrar com a codificação do desenvolvimento tecnológico.

Uma boa definição para este saber-fazer pode ser extraída das colocações de Gorz (2003, p. 32):

O saber é, antes de tudo, uma capacidade prática, uma competência que não implica necessariamente conhecimentos formalizáveis, codificáveis. A maior parte dos saberes corporais escapa a possibilidade de uma formalização. Eles não são ensinados; aprendem-se no e pela prática, pelo costume, ou seja quando alguém se exercita fazendo aquilo que se trata de aprender a fazer. [...] Quem quer aprender uma língua, por exemplo, aprendendo suas regras gramaticais, não saberá falar essa língua, ao passo que aquele que em princípio treina falá-la poderá aprender mais facilmente as regras gramaticais perguntando-se sobre o funcionamento dessa língua que ele sabe, sem contudo conhecê-la.

O “meio rural” é o local privilegiado deste saber-fazer. Como nas palavras de Negri e Hardt (2005), todo agricultor é um químico. O conhecimento de cada tipo de solo para cada tipo de planta, a seleção da semente. Ele é também um biólogo que escolhe as melhores sementes e aperfeiçoa as variedades vegetais. É um artesão que transforma a fruta em vinho e o queijo em leite. É um meteorologista que espreita o céu e arrisca previsões de chuva e estiagem.

O agricultor é um cientista bastante diferente daquele produzido pela sociedade industrial com suas precisões e fórmulas técnicas e matemáticas. O agricultor trabalha no ritmo do tempo, da terra e dos períodos e ciclos. Dia de plantar, o trato da colheita, não é um ato espontâneo ou mecânico. Trata-se de conhecimentos tradicionais e experimentados milenarmente. Também de conhecimento renovado. Como observam Hardt e Negri (2004, p. 152) : “Este tipo de ciência aberta, típico da agricultura que se move de acordo com as mudanças imprevisíveis da natureza remete antes aos tipos de conhecimento que são centrais para o trabalho imaterial do que às ciências mecanicistas da fábrica”.

O trabalho agrícola como se sabe sempre seguiu os ciclos da natureza, as vontades do solo, portanto nunca respeitou a determinação precisa do relógio. A maturação da uva e a elaboração do vinho não são determinadas, absolutamente, por previsões precisas. O meio rural ou camponês “guardou” o grande componente de engenharia e saber-fazer que propiciou o surgimento de vários laboratórios produtivos.

No caso da divisão sexual do trabalho, este fenômeno também é marcante. Apesar de existir separação entre o trabalho do homem e da mulher, no meio rural esta relação sempre

foi mais complexa e difusa. Também neste caso a relação com a natureza, no tempo de colher, trato, estiagem, inverno, chuva. Ainda quando reservado ao ambiente doméstico, o trabalho feminino sempre foi dotado de um saber-fazer que a fábrica procurou eliminar. Na lida diária da casa, com crianças, velhos e pessoas enfermas, a mulher sempre conservou e reproduziu características de afeto e sentido, que, conforme Hardt e Negri (2005), estariam na base da principal força produtiva.

Mas como vimos, este *savoir faire* rural não está amparado numa possível crise da sociedade industrial. Mesmo porque o setor agroindustrial com concentração de capitais e latifúndios monocultores vai muito bem e em expansão, não permitindo pensar em crise a pequeno e médio prazo. Mesmo assim, dentro deste complexo difuso de aglomeração agroindustrial de grandes empresas agrícolas têm surgido pequenos negócios que se sustentam mais com diferencial de produção e qualidade do que concorrentes com as grandes empresas.

Um exemplo com o qual tivemos contato em nossa pesquisa sobre produtos com diferencial de qualidade foi o caso de pequenos engenhos para produção de aguardente artesanal. Muitos dos grandes complexos sucroalcooleiros com o incentivo para produção de álcool combustível e do açúcar, e com a abertura de mercados internacionais deixaram de fabricar aguardente. Esta por sua vez passa a ser produzida por pequenos engenhos, muitos dos quais sobre organização familiar e a maioria deles na mais completa informalidade. Visitamos alguns destes pequenos engenhos, sendo que num deles pudemos detectar um forte potencial propulsor de desenvolvimento que com poucos hectares de terra plantada em cana e com não mais de quatro funcionários, havia aberto mercado de exportação com a Inglaterra. No caso deste engenho, por exemplo, todo o suporte técnico e profissional para gerenciamento do negócio foi dado pelo, pelo SEBRAE via SR.

Mas este novo mercado produtivo e de trabalho não se sustenta na simples perspectiva de recuperação de velhas formas produtivas. Necessita da quebra de barreiras e na construção de um ambiente institucional propício. Dentro desta nova realidade em que as barreiras de um mundo rural e outro urbano são quebradas, surge uma série de novas atividades que podem ser agrupadas dentro de qualquer uma destas antigas separações. Algumas atividades por um lado reforçam as particularidade e tradições rurais ou até camponesas, lembrando que estas são mais comuns entre a agricultura familiar. Sobre este sistema de gerenciamento e produção, vale apontar que no Brasil são cerca de 4,5 milhões de estabelecimentos deste tipo, onde se tem 80% de estabelecimentos agrícolas, dos quais 50% estão no nordeste do país. Apesar deste porcentual, o segmento detém 20% das terras, o que implica em média a 30% da produção nacional. Se considerarmos apenas os produtos básicos de consumo diário como

arroz, feijão, milho, hortaliça e carne, este porcentual atinge a cifra dos 60%. (MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, PECUÁRIA E ABASTECIMENTO, 2005).

Por outro lado, o campo ou meio rural, conforme aponta Abramovay (2004), não é, nem nunca foi local de mera produção de alimentos. Dentro do novo contexto produtivo, este potencial desprezado pela sociedade industrial aparece. Para Bagnasco (1988, p. 38), ao tratar do caso do nordeste italiano, apontando o mesmo como tendência global, pontua que a força motriz da nova organização produtiva é encontrada principalmente neste, digamos, rural transformado:

Em inúmeros casos, em somente uma ou duas gerações surgiram dessas famílias rurais, artesãos e pequenos empresários. Assim, a ação combinada dessas duas condições permite melhor entender a razão pela qual o meio mais favorável a expansão da pequena empresa, foi o que um economista designou “campo urbanizado.

O meio rural produz “modo de vida”. Acontece uma espécie de reestruturação do próprio espaço que passa a ser valorizada pelo mercado gerando atividades como jardineiros, chacareiros, limpadores de poços, adestradores de animais, vigias etc. São, por exemplo, chácaras e sítios de recreio para temporada, abrindo espaço para novas demandas. Existe uma tendência crescente pelo “retorno às origens”, ao campo, à sociedade rural. Retorno este que evidentemente não pode ser tomado em sentido literal. Muitas das características e modos de vida perdidos com a sociedade industrial são hoje recuperados e existe cada vez mais mercado para ser explorado neste sentido, uma vez que têm consumidores para estes novos produtos. São também produtos, alimentos, roupas, objetos e adornos de maneira geral, mas não é apenas isso, é um modo de vida que se busca. Fatores como áreas de lazer, paisagens, o chamado “verde”, o silêncio, o contato e a interação com a natureza. Conforme aponta Baima (2002, p. 02):

Esses dois movimentos populacionais, aliados a mecanização do trabalho agrícola, estão levando ao crescimento das ocupações não agrícolas no meio rural sem que, no entanto, haja uma política de formação de mão-de-obra nas regiões afetadas. São novas modalidades de ocupação para a população, como caseiro, jardineiro, trabalho doméstico e no setor de serviços, que estão surgindo para atender a esse movimento de saída das cidades.

No mais das vezes, esta relação se dá de forma que os proprietários possuem um trabalho urbano e geralmente não dependem da terra como fonte de renda. Por outro lado, são

significativos os casos em que famílias acabam permanecendo definitivamente na terra. Na maioria das vezes são pequenas propriedades, lotes de terra com estrutura bastante distinta do meio rural de décadas passadas. Na maioria dos casos, o que não possuem com relação aos centros urbanos, é o que de fato não querem possuir como comércio e asfaltamento urbano, por exemplo.

Então, este saber-fazer deixa seu casulo, deixa de ser ou habilidade descartada ou habilidade recuperada e passa a interagir com as novas dinâmicas produtivas. Neste momento, ele passa a ser alvo preferencial da qualificação profissional, tendendo, conforme o caso, a se confundir com ela. Não abdica, portanto, do conhecimento e do acesso amplo ao conhecimento, antes necessita deste, sem a distinção da construção institucional das dimensões rural e urbana. Negri e Hardt (2005, p. 155) apontam:

Começa a surgir, por exemplo, uma forma pós fordista de produção agrícola que se caracteriza por este tipo de mudança tecnológica. A modernização agrícola escorou-se fortemente em tecnologias mecânicas, do trator soviético aos sistemas californianos de irrigação, mas a pós modernização agrícola desenvolve inovações biológicas e bioquímicas, paralelamente a sistemas especializados de produção, como as estufas, a iluminação artificial e a agricultura sem solo. Essas novas técnicas e tecnologias tendem a afastar a produção agrícola da produção em larga escala, facultando operações mais especializadas em pequena escala.

As novas formas de produção camponesa ou agrícola não estão isoladas economicamente, pois em boa medida não estão isoladas do acesso amplo ao conhecimento, aos mercados, produção, etc. Se este saber-fazer é atribuído mais a uma cultura e tradição popular, sendo reproduzida na prática, e hoje integrando os interesses produtivos e de mercado, ele deve ser alvo de preocupação em se tratando de qualificação profissional. Neste sentido, é que a resposta à crise de um tipo de organização e gestão do trabalho surge recuperando elementos que foram descartados pela sociedade industrial, conforme apontam Santana, Souza e Deluiz (1999, p. 41):

A resposta á crise, ou melhor, como querem os teóricos da especialização flexível, a antecipação ao estrangulamento, não surgia de elementos totalmente inusitados. Antes, viria de uma certa recuperação de elementos ou formas produtivas que sucumbiram diante do sistema fordista sem se extinguirem. Aquilo que pode-se chamar de sistema de manufatura concorrera com as idéias chaves que se articulariam mais tarde no fordismo, sendo derrotado enquanto linha mestra do sistema produtivo, continuando a existir ao longo do tempo em experiências isoladas. A derrota teria se dado, devido, sobretudo, á intervenção de ordem política, sustentada pela visão do evolucionismo tecnológico.

A recuperação de formas produtivas que pareciam extintas surge como resposta à crise⁷². Tais formas recuperam um saber desprezado pelo evolucionismo tecnológico e que passam a integrar a nova dinâmica do conhecimento necessário à produção. Mas este saber-fazer já integra o conteúdo dos cursos de qualificação profissional. A perspectiva aberta pelo PNQ e a ação dos sindicatos buscando resultados e eficiências interage com esta nova forma de saber. No momento que este saber-fazer – conhecimento popular - integra o conteúdo dos cursos, ele passa a ser qualificação profissional. Uma qualificação profissional que atenta às transformações que vêm ocorrendo no mundo do trabalho, recupera saberes que dantes se julgava, teriam sucumbido. São formas produtivas que transformadas passam a integrar o circuito de valorização do capital. Esta transformação passa sempre pelo processo de conhecimento e mesmo de precisão e da codificação e difusão do conhecimento que em boa medida foram conquistas deste mesmo evolucionismo tecnológico.

5 Conclusões

As políticas, e mais particularmente as políticas sindicais de qualificação e requalificação profissional passaram por profundas transformações compreendidas dentro do período investigado. Tais transformações, ou mais propriamente a rapidez com que elas acontecem, são analisadas no nosso trabalho a partir de dois pontos, digamos, mais gerais.

O primeiro deles diz respeito às políticas de qualificação profissional propriamente ditas, como elas são disponibilizadas e propostas. Como elas aparecem, diríamos, de forma “fechada”, os módulos de cursos, e também a avaliação de resultados de tais programas; O segundo ponto diz respeito às transformações abertas pelo processo de reestruturação produtiva, ou mundo do trabalho. Na verdade a relação entre estes dois prismas se constitui na organização central do nosso trabalho de investigação e pesquisa.

Buscamos relacionar estas duas dimensões, sem, contudo, relativizá-las. Grosso modo, estas duas dimensões não são correspondentes, ainda que necessariamente relacionadas. As políticas públicas de qualificação profissional são referente ao aparato institucional público, estatal, e no nosso caso particularmente sindical. Mesmo considerando todas as transformações sobre esta questão, conforme apontamos no nosso trabalho: Reforma

⁷² Frise-se que não advogamos aqui um modelo de pequena produção como solução para o problema do trabalho e nem mesmo como antídoto contra a concentração de acesso (terra, bens, etc.). Os fatores e tendências se constituem em verificação, portanto, em fatos. Grande parte destes pequenos empreendimentos tem curta duração. Decretam falência e são passíveis de toda má sorte atinente a uma legislação e regulação que não favorece a sua existência.

Constitucional, criação dos conselhos e órgãos tripartites etc. A reforma, ou a tentativa por reformar tais instituições visando atender as transformações que vêm ocorrendo no mundo no tocante a reorganização da produção, ou mesmo buscando maior democratização, conforme o espírito da Constituição de 88 reorganizaram institucionalmente a representação de interesses distintos, ou tidos institucionalmente como absolutamente antagônicos. O Estado de maneira geral continua sendo espaço em que tais antagonismos ou divergências de interesses devem ser resolvidos ou solucionados. Temos então uma “solução institucional” que aparece na forma de políticas públicas de qualificação e requalificação de mão-de-obra.

Foi nesta linha que analisamos o processo de sindicalização no Brasil, e particularmente de sindicalização rural. Uma relação entre o Estado que busca se adiantar frente às transformações que vêm ocorrendo na dinâmica produtiva, visando sempre regulamentar dentro de limites preestabelecidos. Trata-se em essência da própria matriz do poder constituinte (NEGRI, 2002). Os movimentos sociais no meio rural, a luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e renda, é a força propulsora das mudanças, e assim também, do reconhecimento de direitos, dentre os quais a sindicalização. Ocorre que os limites deste reconhecimento, diríamos a forma, é dado pelo poder político, que inclusive busca se adiantar mediante regulamentações que, em partes, ou de maneira deformada e transformada, se alimenta deste processo. Sem entrar numa discussão mais substancial sobre o conceito de Estado, apontamos que era normal que isso acontecesse no Brasil, uma vez que o modelo de construção do Estado Nacional, da legislação sobre o trabalho e da relação institucional deste com o capital, “velada” nos limites do próprio Estado, impulsionavam para esta relação. Os sindicatos, como órgãos de representação de classes são, portanto, o braço de expressão do Estado, que intervêm, buscando dirimir conflitos e interesses relativos a relação capital e trabalho. Quando o Estado ativa este processo, inevitavelmente ele traz para o campo da regulação, do reconhecimento, ou seja, para seu interior, trabalhadores que mesmo figurando nos limites preestabelecidos (horas de trabalho, atividades, salário, direitos e deveres reconhecidos e salvaguardados), sempre ultrapassam estes mesmos limites.

A verificação destes limites que foram ultrapassados apontamos quando, no final dos anos 90 passam a serem implementadas as políticas públicas de qualificação profissional, objeto do nosso trabalho de investigação. Mediante a crise dos sindicatos, crise que lemos como atinente à ação e pautas de intervenção que se constituem na própria gênese destes movimentos, as crescentes desregulamentações, dentre todos os fatores já sabidos e citados, os sindicatos não encontram saída senão intervindo num ambiente aberto de trabalho. Os sindicatos não são capazes de qualificar trabalhadores para postos de trabalhos existentes,

conforme ocorria em períodos de “pleno emprego”. Os sindicatos continuam institucionalmente representativos, uma que continuam sendo órgãos legítimos de representação de classes, outra que mudam na medida do possível, seu foco de atuação. Os cursos de qualificação profissional, particularmente de aplicativos básicos em microinformática que verificamos naquele que chamamos de primeiro período, não são destinados á atividades e empregos preestabelecidos; Também, entre os alunos, a grande maioria não é de “trabalhadores empregados”.

Partimos assim da construção de um aparato público de programas e cursos de qualificação profissional que são construídos a partir dos planos e programas federais, com especial atenção para o PLANFOR e PNQ, financiados particularmente pelo FAT. Este “ambiente”, ou aparato público de qualificação profissional acontece no momento em que o Estado busca redefinir seu papel no contexto das mudanças que vinham acontecendo no mundo produtivo. Existe, portanto, uma espécie de solavanco no que diz respeito a todo aparato institucional como sindicatos, legislação trabalhista etc. E é no interior destas transformações que a relação sindicato e Estado tenta “mudar na continuidade”. A continuidade é o papel do Estado via regulação, buscando se “alimentar” sempre, do “trabalho vivo”. A mudança consiste em captar estas novas relações de trabalho dentro da dinâmica produtiva, para assim, as alterando, propor políticas públicas.

A trajetória desde os recursos, passando por propostas, disputa de interesses, distribuição de verbas, formulação de módulos de cursos etc., são políticas “públicas”, que tratamos como aparato institucional da qualificação profissional. O ponto consiste em discutir como tais políticas são absorvidas e aproveitadas pelos agentes, ou alunos no caso. Para tanto é preciso considerar o interesse destes agentes no tocante aos cursos e conteúdos de aprendizado. Tais interesses, evidentemente, são alimentados pelo aproveitamento e as possibilidades de transformação e uso destes conteúdos. Neste ponto já estamos tanto mais próximos da, por assim dizer, matriz da sociologia, quanto, de um ponto bastante caro ás nossas investigações e pesquisa, que é a questão da subjetividade.

Trabalhamos com tais interesses, sob duas perspectivas. Uma delas é a conquista do emprego, e neste caso estaríamos, ainda que não necessariamente, voltados para a relação de assalariamento; O segundo, de forma mais laica, acaba levando para o conceito de cidadania, uma vez que considera e prioriza o trabalho ao invés do emprego, momento em que fatores, como principalmente a qualidade do trabalho entra em discussão.

Ainda que não tenhamos a intenção de camuflar nossas simpatias por este ou aquele ponto de vista ou linha teórica, em detrimento de outros, buscamos trabalhar com “zonas de

interesses”. Tais “zonas de interesses” nos levam a admitir a pluralidade difusa no tocante ao paradigma produtivo, ou do trabalho. Em outras palavras, nos leva a admitir a existência de tipos diferentes de trabalho e organização produtiva. Afirmamos que procuramos dirigir diretamente ao nosso objeto, ainda que generalizações maiores sejam cabíveis. Seguindo esta orientação, não opomos modelos produtivos, como também não saímos em defesa de um tipo de organização do trabalho em detrimento de outro. Neste sentido buscamos nos voltar para o empírico.

Pensar sobre este empírico foi o desafio proposto. Contudo não basta a sua constatação. Como também não basta propor a superação deste por mero otimismo de vontade. Acreditamos que apenas seria possível o desenvolvimento dos nossos estudos admitindo e trabalhando com estes pontos entre uma dimensão constituída: as políticas públicas de qualificação profissional; E uma dimensão constituinte: o espaço aberto pelo mundo produtivo e de constante reorganização do trabalho (NEGRI, 2002). O primeiro pode ser apreendido, o segundo não, dada a dinâmica aberta (movimento), e sempre contemporânea de suas transformações.

A “resistência produtiva” é pensada neste ponto como ato constituinte. A resistência assim produz tanto alternativas materiais e imediatas, ainda que limitadas por possibilidades e contexto histórico, quanto produz subjetividade. A subjetividade neste ponto é identificada com o fator “experiência”, ou “experimentação” (THOMPSON, 1989), é, portanto a experiência vivida que forma e transforma a consciência. Assim, os pequenos núcleos de produção identificados com o fator do empreendedorismo em que apontamos a retomada da capacidade produtiva por parte dos trabalhadores não aparecem em nosso trabalho como modelo, ou saída para o impasse do desemprego, ou da qualificação. Estas experiências são discutidas como “formas” de resistência que no ato da negação (do assalariamento, subcontratação, exercício do trabalho, etc.) criam alternativas imediatas, viáveis e possíveis. Sobre este ponto, o ato de migrar identificado principalmente entre os trabalhadores assalariados de baixa qualificação (sem separar a materialização deste ato do seu componente subjetivo de decisão) é também resistência produtiva. É neste sentido que pensamos o mercado como constitutivo ou como construção social. Tanto novas demandas por produtos, qualificação etc., quanto a satisfação de postos de trabalhos de baixa qualificação depende da construção social e da ação dos agentes.

A discussão sobre as políticas de qualificação profissional nos sindicatos rurais tem como desafio serem analisadas a partir de suas relações com a dinâmica aberta pela nova organização produtiva. Ou ainda, pelas tendências contemporâneas e ofertas de trabalho e

renda. Por isso entendemos tal dinâmica como absoluta, passando por alterações constantes e ininterruptas. Sendo assim ela não pode ser apreendida completamente, tanto quanto guarda grande dose de imprevisibilidade. Isso não significa dizer que o poder constituído, em que entendemos as políticas de formação e qualificação, tanto quanto os programas e projetos mais amplos de desenvolvimento não tenham influências na definição constituinte (NEGRI, 2002). A relação entre estas duas dinâmicas que no nosso trabalho pode ser lida por um lado como as políticas sindicais de qualificação e por outro como possibilidades produtivas, de trabalho e renda são apontadas como o desafio central da nossa pesquisa.

No tocante as transformações na organização do trabalho, segue a mesma orientação. A importância e o significado desta constatação buscam romper com alguns cânones, bem como contribuir com o espaço aberto a partir do rompimento destas barreiras. Dito de outra maneira não é difícil identificarmos estudos atribuídos a uma sociologia do trabalho que ficam presos a um espaço de identificação e análise da construção institucional do problema de investigação. Estudar relações de trabalho no mundo contemporâneo significa tomar certa distância, sem abandonar, as construções e regulações institucionais sobre o trabalho. A apreensão institucional do trabalho (regulação geral sobre o trabalho) pode apontar, ou explicar apenas um elo da cadeia produtiva e das relações de trabalho. Ou, apenas uma ponta daquilo que Marx chamava de “trabalho vivo”. Neste sentido o trabalho em sentido mais laico possível (GORZ, 1998), como atributo fundante e de transformação da sociedade revela uma “produção” deslocalizada e difundida pelo tecido social. Um trabalho que ao mesmo tempo é cada vez mais, para bem ou para mal, destituído de regulação e, portanto, de direitos sociais.

Uma vez ocorrendo tais mudanças, é normal que a própria sociologia sofra transformações. Neste momento toda a rica e vasta produção de conhecimento do período industrial devem servir como referência para ultrapassar os problemas estudados naquele momento. Dois pontos que consideramos clássicos são retomados na tese, ambos tidos como centrais, e que atribuímos ao “pioneirismo” de Thompson (1989). Um deles se refere à análise organizativa daqueles que estão fora *Establishment*, ou seja, de toda organização não regulada e regulamentada e que se move, digamos assim, por “fora”; Também, sobre a diferença entre os estatísticos e os ideólogos, ou seja, a busca em aproveitar estas experiências na forma de qualificar as estatísticas ou quantificar posições.

Este mesmo fenômeno acontece mais especificamente no nosso caso, com a sociologia rural, uma vez que também este passou por profundas transformações. “Aprendemos” a conceber o meio rural como local do atraso com relação á cidade e a produção de conhecimentos e bens industriais. Este entendimento hoje não vigora mais. A

região de Ribeirão Preto, ou o meio agroindustrial da região de Ribeirão Preto é suficiente como argumento contra a tese de colonização do meio rural pelo industrial. Todos os bens e serviços disponibilizados no setor chamado de agroindustrial da região de Ribeirão Preto, e voltados para este tipo de produção, estão em completa conexão com o desenvolvimento técnico científico de ponta, geralmente atribuídos as conquistas do desenvolvimento industrial. Se antes verificávamos estudos voltados para o meio rural ou agroindustrial que priorizavam o “rural” como local de atraso, o trabalhador rural como simples espoliado e expulso do seu meio, estes estudos hoje não gozam de acento privilegiado para explicar o fenômeno que hoje vem acontecendo neste que chamamos de “meio rural”. Em verdade são as antigas matizes definidoras da separação entre rural e urbano que, por assim dizer, caíram por terra. Se isso aconteceu é por que são mundos, estes tidos como separados, que se “contaminaram”. Da mesma forma que a “sociologia de fábrica”, ou do “local de trabalho”, não goza mais de acento privilegiado. Se as antigas matizes não dão conta de explicar a realidade social precisamos não apenas realizar a pesquisa, mas construir novos referenciais de análise. (NEGRI, 1998)

Não cabe aqui discutir o quanto às características clássicas definidoras do meio rural mudaram. Todavia, para o teor da nossa discussão de tese é fundamental apontar que o meio rural não desapareceu conforme algumas visões proféticas e apologéticas em vigor até pouco tempo. Por outro lado, o meio rural mudou, sofreu profundas transformações que o colocaram como vetor de civilização e desenvolvimento. Um meio rural que aproveitando das conquistas científicas e tecnológicas comumente atribuídas á sociedade industrial, passa a ter acesso ao conhecimento e aos bens de serviço disponíveis. Evidentemente que existe um outro problema a ser enfrentado no que diz respeito a democratização e a socialização de tais conquistas. O acesso em sentido amplo – as políticas públicas de financiamento, desenvolvimento, ou mesmo acesso ao mercado, são reservados aos grandes investimentos de capitais no campo. Os fatores que definem esta relação são muitos, cabendo aqui citar apenas que o modelo de desenvolvimento econômico brasileiro favoreceu, impulsionou e priorizou a concentração fundiária e os grandes aglomerados produtivos.

Nossa pesquisa aponta que existe uma forte tendência de transformação aberta nesta que chamamos de dinâmica produtiva. Todavia trata-se de possibilidade que devem ser estudadas a partir da relação mercado x sociedade. Conforme estudo de Dimaggio e Louch, (2005) o mercado não é uma entidade autônoma e descolada da sociedade, antes disso, mercado e sociedade são dimensões tão relacionadas e influenciáveis que não podem ser

pensadas separadamente. Portanto não se trata de conceber o mercado como ele é tentando intervir na sociedade e sim admitir a construção social do mercado, (BAGNASCO, 1988.).

O mercado é uma construção social, ainda que evidentemente, como toda construção social, esta também se limita às possibilidades e apreensões históricas temporais, conforme pondera Giddens (2001), lembrando de uma das teses centrais de Marx. Uma vez admitido este entendimento em nosso trabalho de tese, perseguimos em algum momento as características deste novo mercado, desta nova produção. Evidentemente que cabe aqui uma ampla discussão sociológica amparada sobre este problema enquanto verificação empírica. O processo de reorganização produtiva que sacudiu o mundo já na década de setenta e o Brasil mais pontualmente nos anos noventa, levou muitos autores, dentre os quais cito apenas alguns (GORZ, 2003); (NEGRI, 2001); (OFFE, 1989); (HABERMANS, 1984); (SENNETT, 2001); (KURZ, 1986) a levantarem o problema indicando saídas diversas. Tais referências teóricas nos levam a admitir no nosso trabalho de tese, que estaríamos diante de uma nova “materialidade do mundo”. Ao que pensamos não cabe sobre este ponto moralismos conservadores ou juízos de valores, conforme apontam Bourdieu, Chanboredon e Passeron (2000). A identificação deste fenômeno é tomada como terreno comum de pesquisa.

Os programas e cursos de qualificação profissional iniciados em meados da década de noventa no Brasil têm um recorte bastante industrialista na acepção do termo. Cursos na maioria das vezes voltados para o treinamento rápido e para postos de trabalho que “acreditava-se” já existentes. Tais “políticas de cursos” não deram respostas satisfatórias á crise do desemprego, motivo e justificativa central do marco inaugural destes programas. Mas, se tais políticas não surtiram os resultados esperados não se deve á boas ou más intenções, e nem mesmo por motivo de corrupção institucional, deve-se mais á tentativa de solucionar o problema do desenvolvimento e do desemprego por meio de um aparato institucional envelhecido e, mais propriamente pela regulação do trabalho pelo Estado.

O eixo articulado da pesquisa é a relação entre as dimensões dos programas de qualificação com as transformações produtivas como totalidade. A relação entre estes dois elementos é o fio condutor da tese e da leitura sobre o nosso objeto de pesquisa. As mudanças e transformações na organização produtiva são, portanto, construções sociais, mas não necessariamente instituições e políticas públicas. As constitucionalidades institucionais das políticas de qualificação são ou podem vir a ser, parte das mudanças e transformações abertas no mundo produtivo.

Os sindicatos são tomados como instituições típicas do velho modelo de regulação sobre o trabalho. Esta discussão é aberta na tese, principalmente a partir da posição de

Rodrigues (1999) quando este aponta que os sindicatos dentro desta relação perderam a condição de instituições privilegiadas de representação de classe.

Esta discussão sobre os sindicatos aponta para uma questão central: Os sindicatos são instituições criadas a partir de um modelo temporal de organização do trabalho, (COCCO, 2000). A estrutura organizacional e até mesmo os limites e parâmetros da instituição, são construídos tendo em vista a organização produtiva de um momento histórico. Os sindicatos são instituições voltadas para o trabalho regulado no tempo e no espaço. Se a dinâmica do mundo produtivo aponta para o crescimento da desregulamentação tanto quanto para o exercício do trabalho cada vez mais deslocalizado, enfrentar esta nova realidade é o desafio colocado à instituição sindical. Neste sentido os sindicatos fizeram a sua parte no tocante aos programas de formação profissional. Não foram muitos além, uma vez que os próprios limites institucionais não permitem! Os sindicatos, institucionalmente representam interesses considerados antagônicos e irreconciliáveis na relação entre capital e trabalho. Portanto a construção institucional dos sindicatos deve representar interesses ou do capital ou do trabalho. Um tipo de trabalho que se organizava como produto de venda de quem não detinha o capital.

Conforme discutimos, o “mundo do trabalho”, afirmação que vale para o meio rural da região de Ribeirão Preto tanto quanto para os chamados países do centro, não se constitui somente de empregados e empregadores. Considerar apenas este tipo de relação é um grande engodo. Basta dizer que enquanto formulamos estas conclusões nos deparamos com uma série de políticas voltadas para o desenvolvimento e a capacitação profissional rural na região de Ribeirão Preto, e mais particularmente em Araraquara, todas envolvendo os sindicatos patronais rurais, e muito poucas que tivessem a participação dos sindicatos dos trabalhadores. Isso por que os sindicatos dos trabalhadores ficaram presos às pautas do assalariamento, enquanto o próprio texto constitutivo dos sindicatos patronais permite que estes representem pequenos e médios proprietários rurais. A maioria dos programas de formação e capacitação vigentes no meio rural da região estão cada vez mais voltadas para o empreendedorismo dos pequenos núcleos de produção. As propostas, com especial destaque para o Programa SAI do SEBRAE, estão preocupadas em transformar o pequeno produtor em pequenos e micro empresários rurais. Se isso acontece, com propostas e programas que tem crescido a cada ano, com especial atenção para aqueles propostos como desenvolvimento local ou aglomerados produtivos, é por que existe um forte potencial de formação de tecido produtivo, portanto, trabalho e renda neste sentido.

Não se pode colocar estes pequenos e médios produtores que agonizam com a falta de políticas específicas para o setor como meros detentores de capital, semelhantes aos grandes complexos produtivos agroindustriais. Existe uma diferença fundamental sobre este ponto, ou sobre estes dois segmentos. Os grandes complexos produtivos pouco necessitam das políticas sindicais. A concentração de capitais nos grandes complexos produtivos reproduz, ainda que de maneira reformada a velha relação entre capital e trabalho. Neste caso prevalece o assalariamento como força de trabalho separada dos detentores do capital. Já nos pequenos núcleos de produção a realidade é bem distinta. Os detentores do capital (das pequenas e médias empresas ou propriedades rurais) não se limitam a gerencia e expansão do capital. São também executores do trabalho. Mais do que isso são executores de um tipo de trabalho distinto daquele verificado dentro das grandes corporações agroindustriais. Se no caso destas prevalece o assalariamento e ou a reprodução de tarefas rotineiras, no primeiro caso temos um tipo de trabalho mais voltado para o conhecimento como saber-fazer.

Trata-se do conhecimento produtivo que, apesar de envolver o gerenciamento e a gestão da empresa, envolve principalmente, ou também, o conhecimento e operação de todas as fases da produção. A partir do crescimento destas experiências é que falamos em recomposição entre capital e trabalho. Tema como se sabe polêmico, mas nada novo. (NEGRI, 2001)

Admitindo a possibilidade de pensar o trabalho como capital, ou seja, a capacidade produtiva como capital imaterial (LAZZARATO; NEGRI, 2001), ou como principal força produtiva, nos vemos diante de uma realidade inusitada. Tal realidade nos remete aos conteúdos de cursos e programas de formação e capacitação profissional não como “adestramento”, como normalmente se diz na tradição italiana, mas como capacitação. Esta capacitação envolve uma série de conhecimentos que não podem ser apenas reproduzidos em módulos de cursos, necessitando de experimentação e constante cooperação produtiva.

Sobre este ponto não pretendemos ir muito além da afirmação segundo a qual o modelo de qualificação profissional “regulada” e voltada para postos de trabalhos pré definidos com conteúdos pré-concebidos e treinamento rápido, entrou em crise. São dois modelos distintos de qualificação. Um que subsiste ao velho modelo produto, atendendo aos interesses institucionais do assalariamento, e outro que busca construir conhecimento como qualificação.

É o próprio Ministério do Trabalho (2006) quem de outra forma coloca este impasse, ainda que o faça de maneira bastante sutil. Pondera que qualificação profissional deve ser pensada junto com desenvolvimento econômico. O que nossa tese acaba propondo é que o

desenvolvimento econômico ou a formação de parque produtivo devem ser pensados juntos com o tema da qualificação profissional. Mas este “junto”, não significa duas linhas de investimento em políticas públicas, como talvez proponha o Ministério do Trabalho. Se assim for continuamos pensando a qualificação profissional, os programas e políticas públicas sobre o tema como compensação que os ajustes do mercado não compõem. Ou seja, a qualificação para preencher postos de trabalho surgidos com o processo de reestruturação produtiva.

As propostas e os resultados pretendidos com este estudo buscam inserir a qualificação profissional como interesse de mercado, como desenvolvimento em si. Se admitimos que o mercado é uma construção social, ainda com todo o peso de negatividade e desigualdade que ele, em muitos casos sugere, devemos admitir que o mercado não é meramente sustentado pela racionalidade de troca entre os agentes.

No caso de concebermos o mercado em relação com a sociedade para além de mera estrutura, saímos da perspectiva da qualificação como política compensatória, abrindo espaço para pensar o tema como “investimento”. Investimento em capacitação ou qualificação como conhecimento que é absorvida e valorizada pelo mercado nas relações de troca. Mesmo sabendo que a venda deste tipo de conhecimento na forma de assalariamento leva as grandes empresas aos mais bárbaros níveis de exploração. Exploração da vida. (BERARDI, 2003).

Os grandes aglomerados produtivos do meio rural da região de Ribeirão Preto não apresentam ares de crise. Pelo contrário, estão abrindo mercados de exportação e se expandindo. Neste sentido não cabe falar em crise ou substituição de sistemas produtivos. A nossa orientação de estudo discutiu as diversas vertentes produtivas no tocante a qualificação profissional procurando não entrar em avaliações desta monta. De qualquer maneira é interessante, e até sugere estudos mais aprofundados sobre este processo dos pequenos e médios empreendimentos surgirem fortes onde muitas vezes prevalecem como investimento de ponta os grandes aglomerados. Muitos autores, dentre os quais alguns da tradição italiana defendem que estas duas realidades são interdependentes, se necessitam dentro da perspectiva de mercado. Mas esta já é uma outra história.

Referências bibliográficas

- ABDALA, I. ; ROCHA, L. CPI de ninguém: Governo e oposição trabalham para arquivar investigação sobre uso de R\$47,7 bilhões do FAT. *Revista Istoé*, São Paulo, 14 jun. 2000. Caderno Congresso, p.40.
- ABRAMOVAY, R. O Futuro do Rural. Entrevista concedida a Revista *GLOBORURAL*. São Paulo: Ed. Globo S.A, 2004.
- ABRAMOVAY, R. Instituições para o desenvolvimento econômico. *Gazeta Mercantil*, São Paulo, p. A3, 07 fev. 2001.
- ABRAMOVAY, R. O capital social dos territórios: repensando o desenvolvimento rural. *Economia Aplicada*, São Paulo, v. IV, n. 2, p. 379-397, abr./jun. 2000.
- ABRAMOVAY, R.; VEIGA, J. E. Novas instituições para o desenvolvimento rural: o caso do Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (PRONAF). IPEA, *Texto para Discussão n° 641*, 1999.
- ALVES, F. J. *Modernização da Agricultura e Sindicalismo na região de Ribeirão Preto*. Campinas, 1991. Originalmente apresentada como tese de doutorado, UNICAMP, 1991.
- BACCARIN, J. G. *Trabalhadores Rurais Volantes da Região de Jaboticabal: Crescimento, características e aspectos organizacionais*. Piracicaba, 1985. Originalmente apresentada como dissertação de mestrado, Universidade de São Paulo - ESALq – USP, 1985.
- BAGNASCO, A. *La Construzione sociale del Mercato: studi sulli sviluppo di Piccola Impresa in Italia*. Bologna: Il Mulino, 1988.
- BAIMA, C. *O Brasil rural que não está no mapa: metodologia do tempo do Estado Novo atrapalha políticas públicas efetivas e não detecta fenômenos como o êxodo urbano*. Jornal JB Online, 17 de mar. De 2002. Disponível em:
<<http://jbonline.terra.com.br/jb/papel/economia/2002/03/16/joreco20020316002.html>>.
Acesso em: 04 jun. 2002
- BECATTINI, G. *Distretti Industriali e Made in Italy*. Torino: Bolati-Boringhieri, 1998.
- BERARDI, F. *La Fábrica de la Infelicidad: nuevas formas de trabajo y movimiento global. traficantes de suemos*: Madrid, 2003.
- BOBBIO, N. *Estado, governo, sociedade: por uma teoria geral da política*, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.
- BORGES, J, L. *História Universal da Infâmia*. Ri de Janeiro: Globo, 1988.
- BOURDIEU, P; CHAMBOREDON, J. C; PASSERON; J. C. *A Profissão de Sociólogo: preliminares epistemológicas*. Petrópolis: Vozes, 2000.

BOURDIEU, P.; PASSERON J. C. *A Reprodução: elementos para uma teoria do sistema de ensino*. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1992.

BRAVERMAN, H. *Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

CAMPOS, R. L. S. *Qualificação Profissional no Campo e Sindicatos: Entre Estado, capital e trabalho. Um estudo de casos na região de Ribeirão Preto*. Araraquara, 2001. Originalmente apresentada como monografia de conclusão de curso, UNESP/FFCL, 2001.

CANZIAN, F. Emprego Precário é o que mais cresce. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 30 jul. 2006. Caderno Dinheiro, p. B1.

CARDOSO, A. M. *Sindicatos, trabalhadores e coqueluche neoliberal: A era Vargas acabou?*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

CARDOSO, A. M. Direito do trabalho e relações de classe no Brasil contemporâneo, In WERNECK VIANA, L. (Org.), *A Democracia e os Três Poderes no Brasil*. Rio de Janeiro: Belo Horizonte: Ed. UFMG, IUPERJ/FAPERJ, 2002. (p. 493 – 555)

COCCO, G. *Trabalho e Cidadania: produção e direitos na era da globalização*. São Paulo: Cortez, 2000.

COCCO, G.; URANI, A.; GALVÃO, A. P. *Empresários e Empregos nos novos Territórios Produtivos: o caso da Terceira Itália*. Rio de Janeiro: Ed. DP&A, 1999.

COCCO, G. *A Nova Qualidade do Trabalho na Era da Informação*, in Informação e Globalização na Era do Conhecimento, LASTRES, H. M. M. e ALGBAGLI S. (Org.). Rio de Janeiro: Campus, 1999.

COLEMAN, J. *Foundations of social theory*. Cambridge: Harvard University Press, 1990.

COLETTI, C. *A estrutura sindical no campo*. Campinas: Unicamp, 1998.

CONSELHO DELIBERATIVO DO FAT. *Valor On-line*, São Paulo, 28 abr. 2006. p. 01.

CORIAT, B. Ohno e a escola japonesa de gestão da produção: um ponto de vista de conjunto, In HIRATA, H. (Org.) *Sobre o Modelo Japonês*. São Paulo: EDUSP/Aliança Cultural Brasil Japão, 1993. (p. 79-91)

CROMPTON, R. *Changing Forms of Employment*. London: Routledge, 1996.

CUNHA, L. A. *O ensino de ofícios artesanais e manufatureiros no Brasil escravocrata*. São Paulo: UNESP, FLACSO, 2000.

CUNHA, L. A. *O ensino de Ofícios nos primórdios da industrialização*. São Paulo: UNESP; FLACSO, 2000. (b)

CUNHA, L. A. *O ensino profissional na irradiação do industrialismo*. São Paulo: UNESP; FLACSO, 2000. (c)

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES- CUT – *Plano Nacional de Formação 99, Agricultura e Desenvolvimento Sustentável*, Brasília, 1999.

DE MASI, D. *Desenvolvimento Sem Trabalho*. São Paulo: Esfera, 1999.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS - DIEESE. *Formação Profissional: um novo espaço de negociação*. São Paulo: *Pesquisa DIEESE*, n. 14, maio de 1998.

DESENVOLVIMENTO LOCAL, TECIDOS PRODUTIVOS E FORMAÇÃO. Tradução de Capítulos do livro “*Desarrollo local, tejidos productivos y formación: abordajes alternativos para la formación y el trabajo de los jovens.*” Da série “*Herramientas para la transformación*”, publicado pelo Cinterfor/OIT. Disponível em: <www.cinterfor.org.uy>. Acesso em: 10 de jul. 2003.

DIMAGGIO P.; LOUCH, H. W. *Socially Embedded Consumer Transactions: For What Kinds of Purchases do People Use Networks Most?* *American Sociological Review (October)*, p. 619 – 637, 1998.

ESPOSITO, M. Efeito da qualificação profissional é incerto: FAT gastou R\$ 1 bilhão com programas e cursos, mas pesquisadores têm dificuldades em avaliar resultados. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 06 de jul. 1999. Caderno Dinheiro, p. 02.

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA AGRICULTURA DO ESTADO DE SÃO PAULO - FETAESP, setor de Educação e Cursos. Disponível em: <<http://www.fetaesp.org.br/>> . Acesso em: 30 de ago. 2006.

FORÇA SINDICAL - FS. *Perspectivas e Alternativas para uma nova ação sindical em uma nova ordem política, econômica e social*, São Paulo, out. 1998.

FRIGOTTO, G. Tecnologia, relações sociais e educação. *Revista Tempo Brasileiro*, Rio de Janeiro, n. 105, p. 131 – 148, abr./jun. 1991.

GIDDENS, A. *O Estado-Nação e a Violência: segundo volume de uma crítica contemporânea ao Materialismo Histórico*. São Paulo: EDUSP, 2001.

GORZ, A. *L Immatériale: conoscenza, valore e capitale*. Torino: Bollati Boringhieri, 2003.

GORZ, A. O fim do trabalho assalariado. Rio de Janeiro: *Revista Lugar Comum*, n. 5-6, 1998. (p. 179-89).

GRAMSCI, A. Americanismo e Fordismo in Gramsci. *Maquiavel, a Política e o Estado Moderno*. Rio de Janeiro: *Revista Civilização Brasileira*, p. 375 – 413, 1868.

GROTTIAN, P. O futuro do trabalho: novas concepções para o trabalho do futuro,
HARDENBERG, I. VON. O saber: onde estão os limites? *Revista Deutschland*, Frankfurt, n. 06, dez. jan. de 1999. (p. 50 – 1)

GUIMARÃES, N. A.; COMIM, A. A.; LEITE, M. P. *Por um jogo de soma positiva: conciliando competitividade e proteção ao emprego em experiências inovadoras de negociação no Brasil*, In GUIMARÃES N. A. e MARTIN, S. (Org.). São Paulo: E. Senac, 2001.

HABERMAS, J. *Mudança Estrutural da Esfera Pública: investigações quanto a uma categoria da sociedade burguesa*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984.

HARDT, M.; NEGRI, A. *Multidão: Guerra e democracia na era do império*. Rio de Janeiro: Record, 2005.

IANNI, O. Relações de Produção e Proletariado Rural, In. SZMRECSÁNYI, T. e QUEDAS, A. (Org.) *Vida Rural e Mudança Social: leituras básicas de sociologia rural*. São Paulo: Editora Nacional, 1972.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/>>. Acesso em 30 de ago. 2006.

INSTITUTO DE ECONOMIA AGRÍCOLA – IEA. Disponível em: <<http://www.iea.sp.gov.br/out/index.php>>. Acesso em 30 de ago. 2006.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/>>. Acesso em: 30 de ago. 2006.

INFORMATIVO CIDADES – JORNAL - INFOCIDADES. Disponível em: <<http://www.infocidades.com.br/index.php?id=687>>. Acesso em: 30 de ago:2006.

KURTZ, R. *O Colapso da Modernização*. São Paulo: Paz e Terra, 1986.

LAZZARATO, M.; NEGRI, A. *Trabalho Imaterial: formas de vida e produção de subjetividade*. Rio de Janeiro: Ed. DP&A, 2001.

LIMA, J. S. Melhoria na Produção Orgânica brasileira: contrariando o senso comum de que apenas pequenos produtores se dedicam á agricultura orgânica, atividade é praticada também por grandes empresas, *Revista do instituto UNIEMP*, São Paulo, ano 01, n. 02, jul./ ago.Set., 2005.

LIMA, I. A. *A extensão rural e a produção do conhecimento: a fundamentação científica dos planos municipais de desenvolvimento rural do Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (PRONAF) no Estado de São Paulo*. Campinas, 2001. Originalmente apresentada como dissertação de mestrado, Engenharia Agrícola, Unicamp, 2001.

MANFREDI, S. *Educação Profissional no Brasil*. São Paulo: Cortez Editora, 2002.

MATTOS, A.; ROLLI, C. Rodízio de trabalhadores achata renda: estudos revelam que empresas demitem e recontratam por salários menores; situação não deve melhorar em 2002. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 16 dez. 2001. Caderno Dinheiro, p. B-1.

MEZZADRA, S. *Il diritto di Fuga: migrazioni, cittadinanza, globalizzazione*. Verona: Ombre Corte, 2001.

MINISTÉRIO DO TRABALHO – MTB: Portal do trabalho e emprego. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/>>. Acesso em: 30 de ago. de 2006.

MORAES FILHO, E. *O problema do sindicato único no Brasil*. São Paulo: Alfa Omega, 1978.

NASCIMENTO, S. Crianças são Treinadas com Verbas do FAT. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 14 maio 2000. Caderno Dinheiro, p. B 10.

NEGRI, A. e HARDT, M. *O Trabalho de Dionísio: para a crítica ao Estado pós-moderno*. Minas Gerais, Ed. UFJF – Pazulin, 2004.

NEGRI, A. *O Poder Constituinte: ensaio sobre as alternativas da modernidade*. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

NEGRI, A. *Exílio: seguido de valor e afeto*. São Paulo: Iluminárias, 2001.

NEGRI, A. A desmedida do mundo: rapidez das transformações globais tornam obsoletos os costumes, a política e a ciência. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 20 set. 1998. Caderno Mais, p. (?).

NOVAES, J. R.; ALVES, F. (Org.) *No eito da cana: exploração do trabalho e luta por direitos na região de Ribeirão Preto – SP*. Rio de Janeiro: FERAESP/CUT/UFSCAR/SPM/UFRJ, 2003.

OFFE, C. Trabalho: a categoria chave da sociologia? *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, Vol. 10, n. 04, jun. 1989.

OFFE, C. *Capitalismo Desorganizado*. São Paulo: Brasiliense, 1985.

OFFE, C. A Democracia Partidária Competitiva e o Welfare State Keynesiano: fatores de estabilidade e desorganização. *Revista Dados*, Rio de Janeiro, Vol. 16, n. 01, p. 29 – 51, 1983.

PARTIDO DOS TRABALHADORES - PT, Política para o Setor Sucroalcooleiro Frente a Crise: uma proposta alternativa para o Estado de São Paulo, São Paulo, DR, 1999. (p. 5 - 7).

PASTORE, J. *A pontaria da qualificação profissional: resultados mostram-se mais favoráveis com integração de empresas, sindicatos, escolas e governo*, O Estado de São Paulo, 23 maio 2000. Caderno Economia, p. (?)

PIORE, M.; SABEL, C. *The Second Industrial Divide*. New York: Basic Books, 1984.

PLANO NACIONAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL – PNQ: 2003 – 2007, Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego - MTB, Secretaria de Políticas Públicas de Emprego - SPPE, jul. de 2003.

POCHMANN, M. Por um Sindicalismo Combativo e Cidadão. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 02 de ago. 2003. Caderno Opinião, p. 03

POCHMANN, M. *O emprego na Globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo, 2001.

POLANYI, K. *A Grande Transformação: as origens da nossa época*. Rio de Janeiro: campus, 2000.

PUTNAN, R. *Comunidade e Democracia: a experiência da Itália Moderna*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2005.

PRZEWORSKI, A. *Capitalismo e Social Democracia*. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

RODRIGUES, L. M. Sindicato só é Bom para Poucos diz Professor, *Folha de São Paulo*. São Paulo, 01 dez. 2002, Caderno Dinheiro, p. B 11.

RODRIGUES, L. M. *Destino do Sindicalismo*. São Paulo: Edusp, 1999.

RODRIGUES, I. J. Introdução. In RODRIGUES, L. M. *Destino do Sindicalismo*. São Paulo: EDUSP, 1999. (não paginas.)

RULLANI, E. *Il Postfordismo: Idee per il capitalismo prossimo venturo*. Milano: Etas, 1998.

SALFELLNER, H. *Franz Kafka e Praga*. Praga: Vitalis, 1999.

SANTOS, W. G. *Cidadania e Justiça: a política social na ordem brasileira*. Rio de Janeiro: campus, 1987.

SCOPINHO R. A; VALARELLI, L. (Org.) *Modernização e Impactos Sociais – O caso da Industria Sucro-alcooleira na região de Ribeirão Preto (SP)*. Rio de Janeiro: FASE/WAR, 1995.

SENNETT, R. *A Corrosão do Caráter: conseqüências pessoais do trabalho no capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2001.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APÓIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS - SEBRAE, setor de Capacitação. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/br/cooperecrescer/treinamentos.asp>> . Acesso em: 30 de ago. 2006.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM RURAL - SENAR: Disponível em: <<http://www.senarrs.com.br/>>. Acesso em: 30 de ago. 2006.

SILVA, M. A. M. *Errantes do Fim do Século*. São Paulo: UNESP, 1999.

SILVA, L. A. Sindicalismo, Assalariados Rurais e a Luta pela Cidadania, In SCOPINHO, R. A. ; VALARELLI, L. (Org.). Rio de Janeiro: FASE/WAR, 1995.

SILVA, J. G. *Modernização Dolorosa*. Rio de Janeiro: Zahar, 1982.

SILVA, S. *Expansão Cafeeira e origens da indústria no Brasil*. São Paulo: Alfa Omega, 1976.

SIMÃO, A. *Sindicato e Estado*. São Paulo: Dominus 1966.

SINGER, P. *Desemprego e Exclusão Social*. Revista São Paulo em Perspectiva: São Paulo, Vol. 10 (1) 1996.

SINGER, P. *Globalização e Desemprego - diagnóstico e alternativas*. São Paulo: Contexto, 1999.

SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS – Fundação SEAD, Portal do Governo do Estado de São Paulo, Disponível em: < <http://www.seade.gov.br/>> . Acesso em: 30 de ago. 2006.

SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS - Fundação SEAD, Portal do Governo do Estado de São Paulo, Disponível em: <<http://www.seade.gov.br/noticias.php?opt=203>>. Acesso em: 30 de ago. 2006.

SOARES, P. Empresa Informal tem ¼ dos trabalhadores, *Folha de São Paulo*, São Paulo, 20 de maio 2005. Caderno Dinheiro, p. B 01.

SOUZA, D. B.; SANTANA, M. A. ; DELUIZ, N. *Trabalho e Educação: Centrais Sindicais e Reestruturação Produtiva no Brasil*. Rio de Janeiro: Quartet & Comunicações , 1999.

STEIN, L. M. Igreja católica e programas de sindicalização rural no Brasil (1954 a 1964). *Revista TEMAS*, Araraquara, UNESP, Vol. 4, ano 5, 1998.

STOLCKE, V. *Cafecultura, homens, mulheres e Capital (1850 – 1980)*. São Paulo: Brasiliense, 1986.

THOMPSON, E. P. *A Formação da Classe Operária Inglesa*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

VEIGA, J. E. *Do Global ao Local*. Campinas: Armazém do Ipê, 2005.

VOGEL, A. e YANNOULAS, (Org.) *Políticas Públicas de Trabalho e Renda e Controle Democrático: a qualificação dos conselheiros Estaduais de Trabalho no Brasil*. São Paulo: UNESP, 2000.

ZAFALON, M. Bom do álcool dobra valor de terra e usina, *Folha de São Paulo*, São Paulo, 18 de março 2007. Caderno Dinheiro, p. B 05.

WATANABE, B. Toyotismo: Um Novo Padrão Mundial de Produção? *Revista dos Metalúrgicos*: São Paulo, n. 01, p. 11, 1993.

WEFFORT, F. C. Origens de sindicalismo populista no Brasil: a conjuntura do pós-guerra, *Novos Estudos CEBRAP*: São Paulo, 4, abr./maio/jun., 1973.

BIBLIOGRAFIAS CONSULTADAS

ABRAMO, P. *Sistema de Educação Geral e de Formação Profissional Comparados: o caso da Alemanha*. Rio de Janeiro: SENAI/DN/ciet, 1996.

ABRAMOVAY, R. Agricultura familiar e serviço público: a extensão rural no Brasil. *Cadernos de Ciência e Tecnologia*, São Paulo, v. 15, n. 1, 1988.

ANDRADE, M. F. A Questão Regional: a visão dos atores sociais na discussão da inter-relação entre tecnologia, emprego e educação. *Revista Emprego e Desenvolvimento Tecnológico*: artigos dos Pesquisadores. São Paulo: DIEESE/CESIT, 1999, (p. 417 – 438)

ARANHA, A. V. S. Formação Profissional e Educação Básica: existe mesmo o consenso? *Trabalho & Educação*, Belo Horizonte, n. 0, jul./dez. 1996, p. 110 – 118.

AVALIAÇÃO DO PLANO ESTADUAL DE QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO, Disponível em: <<http://www.lumen.pucminas.br/nauta/Centro.htm>>. Acesso em 11 de set. 2003.

BATAILLE, G. *L'Expérience intérieure*. Paris: Gallimard, 1943.

BECK, U. *Liberdade ou Capitalismo*: Ulrich Beck conversa com Johannes Willms. São Paulo: UNESP, 2003.

BERGAMO, M. Quem faz bico sai de estatística do IBGE. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 23 de maio 1999. Caderno Dinheiro, p. 02-08.

BILLI, M. Emprego Melhora, mas não recupera perdas. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 01 de maio 2005. Caderno Dinheiro, p. B 01.

BOCATO, R. No campo, união faz a força e o lucro: pequenos produtores rurais devem organizar-se para obter maior ganho de escala. *Folha de São Paulo*, São Paulo, set. 2005. (?).

BRAYAN, N. *Educação e Processo de Trabalho*. Campinas: FE/UNICAMP, 1983.

BRAFMAN, L. Emprego Doméstico cresce 13% em julho. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 04 de set. 2005, Caderno Dinheiro, p. B. 12.

CADERNO TÉCNICO E CARACTERIZAÇÃO SOCIO-ECONÔMICA: Fórum de Inovação tecnológica, Inclusão Social e Redes de Cooperação, Araraquara – SP. Junho 2005.

CAMARGO, C. R. *Experiências Inovadoras de Educação Profissional: memória em construção de experiências inovadoras na qualificação do trabalhador (1996-1999)*. São Paulo:UNESP/FLACSO, 2000.

CANZIAN, F. Trabalho em Farrapos: EUA Liberalizam leis Trabalhistas ainda Mais. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 27 jul. 2003. Caderno Brasil, p. A 17.

CARDOSO, F. H. *Empresário industrial e desenvolvimento econômico no Brasil*. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1964.

CARDOSO JR. J. C. Crise e Desregulação do Trabalho no Brasil. *Revista Tempo Social*, São Paulo, Vol. 13, n. 02, nov. 2001.

CARDOSO. A. M. O Sindicalismo Corporativo não é mais o mesmo, *Revista Novos Estudos CEBRAP*, São Paulo, n. 48, p. 85 – 96, jul. 1997.

CARDOSO Jr. J. C. Crise e desregulação do trabalho no Brasil, *Revista Tempo Social*, São Paulo. 02, V. 13, nov. 2001. (p. 31 – 59).

CLASTRES, P. *A Sociedade Contra o Estado*. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1990.

DA SILVA, L. E. C. Sociedade Global tira poder de pressão do trabalho: aumento do desemprego desestimula greves e enfraquece o sindicalismo. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 30 maio 1999. Caderno Especial, p. 03.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS - DIEESE – A Situação do Trabalho no Brasil, Cadernos do DIEESE, São Paulo, 2001.

DIMENSTEIN, G. O jeito mais rápido de virar patrão é perder o emprego. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 28 set. 2003. Caderno Cotidiano, p.C-10.

DUPPAS, G. O Novo Paradigma do Emprego, *Revista São Paulo em Perspectiva*, São Paulo: fundação SEAD, Vol. 12, n. 03, 1998.

EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TRABALHO: Base de Dados, portais, Rede de Informação e Biblioteca virtual, Disponível em: <http://www.cni.org.br/links-at-educacao_profissional.htm>. Acesso em: 10 de jul. 2003.

EPSTEIN, I. O dilema do prisioneiro e a ética, *Revista de Estudos Avançados da USP*, São Paulo, vol. 09, n. 23, jan./abr. 1995.

FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS RURAIS ASSALARIADOS DO ESTADO DE SÃO PAULO - FERAESP, Disponível em: <<http://www.feraesp.org.br/>>. Acesso em: 30 de ago. 2006.

FERNANDES, F.; ROLLI, C. Para sindicalistas, Sindicato perdeu identidade: atividade foi atingida pela revolução produtiva e ficou “frágil, desorganizada e sem representatividade”, afirmam. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 01 de maio 2005. Caderno Dinheiro, p. B 06.

FERNANDES, F.; ROLLI, C. Reforma Sindical Exige Cautela, diz UNICAMP. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 01 dez. 2002. Caderno Dinheiro, p. B 10.

FERNANDES, F.; ROLLI, C. Exploração Envenena Colheita de Laranja. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 22. Set. 2002. Caderno Dinheiro, p. B 08.

FERNANDES, F.; ROLLI C. Lula quer Secar Verba do FAT para Centrais - Trabalho em Cheque: Governo petista também pretende discutir o fim do monopólio sindical e acabar com o imposto sindical. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 01. Nov. 2002. Caderno Dinheiro, p. B 01.

FERNANDES, F.; ROLLI C, Ministério Corta verbas do FAT para Cursos: mais de 2 milhões de pessoas estão na fila de espera para participar de programas de requalificação profissional. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 28 jul. 2002. Caderno Dinheiro, p. B 07.

FERNANDES, F.; ROLLI C, Sindicatos vão “encolher” com Mudança: especialistas prevêem redução no número de entidades e de verbas para mantê-las: centrais querem discutir. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 10 nov. 2002. Caderno Dinheiro, p. B 04.

FERNANDES, F.; BILLI, M. Carteira de Trabalho agora rebaixa salário: saldos de empregos formais criados em 2000 e 2001 indica que maioria dos contratados ganha até três salários mínimos. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 28 de abr. 2002. Caderno Dinheiro, p. B 1.

FERRETTI, J. C. Educação Básica e Formação Profissional no Brasil no Fim de Século, *Revista Formação Sindical em Debate, Escola Sindical São Paulo – CUT*, São Paulo. n. 04, jul. 2000, p. 69 81.

FOGAÇA, A. *Educação Profissional no Brasil*. Campinas: CESIT, 1997.

FOUCAULT, M. *Vigiar e Punir: nascimento da prisão*. Petrópolis: Vozes, 1977.

GARCIA, A. F. C.; ACKERMANN, W. (Org.) *Planejando com foco na demanda do mercado de trabalho: apoio a elaboração dos Planos Estaduais de Qualificação Profissional (PEQs) 1999 – 2002*. São Paulo:UNESP, 2001.

GASPARI, E. A boa briga: *Google e Microsoft*. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 09 de out. 2005. Caderno Brasil, p. A 18.

GIANOTTI, J. A. *Jogando Na Margem*, *Revista Pesquisa FAPESP*, São Paulo, Caderno Humanidades, Jul. 2003.

GIDDENS, A.;TURNER, J. (Org.) *Teoria Social Hoje*. São Paulo: UNESP, 1999.

GIDDENS, A. *Política, Sociologia e Teoria Social: Encontros com o pensamento social clássico e contemporâneo*. São Paulo: UNESP, 1998.

GLOTZ. P. *Die Beschleunigte Gesellschaft. Kulturkämpfe im digitalen Kapitalismus*. München: Kindler, 1999.

GLOTZ, P. Informação: o capitalismo digital. *Revista Deutschland*, Frankfurt,n. 06, p. 48 – 49, dez./jan. de 1999.

GORZ, A. A Sociedade Como Estrutura e os Indivíduos. *Revista Civilização Brasileira*, Rio de Janeiro, ano IV, n. 19 e 20, maio/ago. 1968.

GREEMBERG. J. *Affirmative Action in the Other Lands: A Summary. International Perspectives on Affirmative Action: Conference Report*. The Rockefeller Foudation, May 1984.

HABERMAS, J. *Teoria de la acción Comunicativa: complementos y estudios previos*. Madrid: Catedra, 2001

HABERMAS, J. *Técnica e Ciência Como Ideologia*. Lisboa: Setenta, 1987.

HARVEY, D., *Condição Pós Moderna.*, São Paulo: Loyola, 1993.

HOBBS, T. *Leviatã, ou matéria, forma e poder de um estado eclesiástico e civil*. São Paulo: Martin Claret, 2002.

HOBBSAWM, E. *Mundos do Trabalho*. São Paulo: Paz e Terra, 1984.

LAFARGUE, P. *O Direito à Preguiça*. São Paulo: Hucitec/UNESP, 1999.

LARANGEIRA, S. M. G. Reestruturação Produtiva nos Anos 90: aspectos do contexto internacional no setor de Serviços. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, ano 12, n. 33, (?), fev. 1997.

LEITE, M. P; POSTHUMA, A. C. Reestruturação Produtiva e Qualificação: reflexões sobre a experiência brasileira. *Revista São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, Vol. 10, n. 1, p. 63 – 76, 1996.

LEME, C. M; BIDERMAN, C. O Mapa das desigualdades no Estado de São Paulo. *Revista Novos Estudos CEBRAP*, São Paulo, n. 49, p. 181 – 211, nov. 1997.

LIMA, J. C. O Trabalho Autogestionário em cooperativas de produção: o paradigma revisitado. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 19, n. 56, 2004.

LIMA. A. A. B. Qualificação Profissional e Sindicalismo Brasileiro na Virada do Século XXI – Momento de Decisão? *Revista Formação Sindical em Debate - Escola Sindical São Paulo - CUT*, São Paulo, n. 04, p. 96 -130, jul.2000.

LYNCH, M. *Training and private sector*. Chicago: UPC, 1994.

LOWY. M. A Mística da Revolução: para o inglês Hobsbawm o milenarismo camponês é a base das principais correntes de contestação política e econômica do século 20. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 01 de abr. 2001. Caderno Mais, p. 16 – 17.

MACHADO, R. (Org. trad.) *Microfísica do Poder*. Rio de Janeiro: Graal, 1984.

MAGALHÃES, R. S. Qualificação Profissional e Desenvolvimento Rural. São Paulo: *Secretaria Nacional de Formação da CUT*, São Paulo, ?.

MARAZZI. C. *A Crise do New Economy e o Trabalho das Multidões*, Rio de Janeiro, DP&A, 2002.

MARX, K. *Elementos Fundamentales para la critica de la economia politica* (Grundrisse). México: Siglo Ventuno, Vol. 1, 1996.

MARX, K e ENGELS. F. *A Ideologia Alemã*. São Paulo: Martins Fontes, 1989.

MARX, K. *O Capital: crítica da economia política. O processo de produção capitalista*, livro I, vol. II. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980.

MATTOSO, L. E. J. O trabalho sob fogo cruzado. *Revista São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, vol. 8, n. 1, 994.

MAULL W. H. A Geopolítica do Século XXI: Qual é o futuro do Estado Nacional? *Revista Deutschland*, Frankfurt, n. 06, p. 26 – 30, dez. jan. de 1999.

MILLS, W. *A Imaginação sociológica*. Rio de Janeiro:Zahar, 1965.

Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, Disponível em:

<<http://www5.prossiga.br/basesdedados/asp/BuscaExtraBV.asp?id=port&extra=4&valor=Minist%E9rios>>. Acesso em: 30 de ago. 2006.

MORAES, M. S. Para Sindicatos Reforma é Imprescindível: tradicionalmente afeitos ao consenso, patrões e empregados alemães se opõe quanto a natureza de mudanças. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 18 de set. 2005. Caderno Mundo, p. A 30.

MUNICH, CITY OF KNOWLEDGE: City of Munich, document Department of Labour and Economic Development, München, 2003.

NASSER, A. C. A. As Minorias Sociais e Seu Novo Papel no Atual Sistema de Relações de Trabalho. *Emprego e Desenvolvimento Tecnológico: artigos dos Pesquisadores*, São Paulo, DIEESE/CESIT, P. 295 - 308, 1999.

NEGRI, A. Keynes e os Ilusionistas: o proclamado “retorno do keynesianismo” é uma fantasia teórica. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 11 abr. 1999. Caderno Mais, p. (?).

NEGRI, A. A feminização do trabalho. *Folha de São Paulo*, Folha de São Paulo, 14 jun. 1998. Caderno Mais, p. 05.

NÚCLEO DE DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL: incubadora de Araraquara: aqui você encontra apoio para seu empreendimento, Disponível em: <www.incubadora-araraquara.com.br>. Acesso em: 10 de jul. de 2003.

KIRSCHNER, A. M. ; MONTEIRO, C. F. Contemporaneidade e Educação: Trabalho e Globalização. *Revista Temática de Ciências Sociais e Educação -IEC*, Rio de Janeiro, ano VI, n. 09 , 2001. [semestral]

OFFE, C. O Novo Poder. *Revista Veja*, São Paulo, p. 11 – 13, abr. 1998.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT: *Sindicatos y Formacion*: O programa de formação, qualificação e requalificação profissional. Disponível em:

<<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/doc/otros/i>>. Acesso em: 11 de set. 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT: *Sindicatos y Formacion*: O Sistema Público do Emprego Como Peça do Estado de Bem Estar. Disponível em:

<<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/doc/otros/i>> Acesso em: 11 de set. 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT: *Sindicatos y Formacion: O FAT: sua constituição, fonte e destinação de recursos. Disponível em:*

<<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/doc/otros/i>>. Acesso em: 11 de set. 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT: *Sindicatos y Formacion: Informe del Grupo de Representantes de los Trabajadores. Disponível em:*

<<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/rct/36rct/infpre/xiv.htm>>. Acesso em: 11 de set. 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT: *Sindicatos y Formacion: Experiencias Sindacales en Brasil. Disponível em:*

<<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/exp/bra/i>>. Acesso em: 11 de set. 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT: *Sindicatos y Formacion: Plan Escuela Temática u Metodológica. Disponível em:*

<<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/exp/interna>>. Acesso em: 11 de set. 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT: *Sindicatos y Formacion: Universidad de los Trabajadores de América Latina. Disponível em:*

<<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/exp/interna>>. Acesso em: 11 de set. 2003.

PAIVA, V. O Mundo em mudança: deslocamento temático no final do século e convivência com a incerteza. *Revista Contemporaneidade e Educação*, ano IV, n. 06, p. 18 – 48, 1999.

PANEL NEWS: Supportd by the Commission of the European Communities. *Directorate-General Enterprise, Programme Innovation/SME*, n. 04, Feb. 2003. [published irregularly]

PANEL NEWS: Supportd by the Commission of the European Communities. *Directorate-General Enterprise, Programme Innovation/SME*, n. 05, oct., 2003. [published irregularly]

POCHMANN, M. Desemprego: causas e alternativas de enfrentamento no Brasil. São Paulo, *Unitrabalho Informa*, fev. de 1998. Opinião, p.3.

POR UM NOVO SIMPLES: informe publicitário do Sindicato da Indústria da Construção Civil do Estado de São Paulo – SINDUSCON. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 25 set. 2005.

RECIFE - Prefeitura do Recife e Secretaria de Desenvolvimento Econômico. *IIEP– Intercâmbios, Informações, Estudos e Pesquisa - IIEP*, São Paulo, set. 2004.

PRIGOGINE, I. *O fim das certezas: tempo, caos e as leis da natureza*. São Paulo: UNESP, 1996.

PRODUTORES TROCAM CANA POR FRUTA EM JABOTICABAL: fruticultura resiste na região como opção ao plantio de cana-de-açúcar, e gera, em alguns casos, renda bem maior. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 11 set. 2005, Caderno Folha Ribeirão, p. C. 03.

KOTSCHO, R. Bóia-fria troca canavial por computador: estudante de computação, Aparecido do Carmo deixará de cortar cana para trabalhar como programador. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 18 nov. 2001. Caderno Cotidiano, p. C 9.

RAMALHO, J. R. ; ESTERCI, N. A Resistência em Campo Minado. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, n. 32, ano 11, out. 1996.

RIBEIRÃO PRETO QUER SER PÓLO AGRÍCOLA. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 29 abr. 2002. Caderno Especial, p. 8.

RIBEIRO, R. J. Os Limites da Política Ocidental, *Revista CULT*, São Paulo, n. 87, ano VII, dez 2004.

RICCI, R. *Requalificando o FAT*, Revista Espaço Acadêmico, ano II, n. 15, ago. 2002. Disponível em: <<http://www.espacoacademico.com.br/015/ruda.htm>>. Acesso em: 11 de set. 2003.

RICUPERO, R. O Brasil e o desemprego de Massa. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 31 ago. 2003. Caderno Dinheiro, p. B 02.

RIZEK. C. S. Palavras e Imagens: representações dos trabalhadores petroquímicos paulistas, *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, n. 32, ano 11, out. 1996.

RODRIGUES, I. J. Os Novos Tempos Modernos. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 02 de ago. 2003. Caderno Opinião, p. (?).

ROLLI, C.; FERNANDES, F. Lula quer secar verba do FAT para centrais: governo petista também pretende discutir o fim do monopólio sindical e acabar com o imposto sindical. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 10 nov. 2002. Caderno Dinheiro, p. B 1.

ROLLI C.; FERNANDES F. Exploração Envenena Colheita de Laranja: em São Paulo, indústria exportadora de suco contrata de forma irregular e demite trabalhadores que reclamam. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 22 set. 2002. Caderno Dinheiro, p. B 8.

ROLLI, C.; FERNANDES F. Ministério Corta verba do FAT para cursos: mais de 2 milhões de pessoas estão na fila de espera para participar de programas de Requalificação Profissional. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 28 jul. 2002. Caderno Dinheiro, p. B 7.

ROLLI, C. Desempregado faz “bico”, mas não esmola: cerca de 70% dos empregados paulistanos recorrem ao “bico”; apenas um em cada cem pede dinheiro nas ruas. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 28 abr. 2002. Caderno Dinheiro, p. B 4.

ROLLI, C. Maioria não participa mas apóia sindicatos: entre os trabalhadores com carteira assinada, 35% são sindicalizados. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 24 mar. 2002. Caderno Especial, p. 7.

RULLANI E., *Sistemi produttivi locali in Europa: tra governance e competitività. Sviluppo locale*, 2002.

RULLANI, E., *Il valore della conoscenza. Economia e politica industriale*, p. 82, 1994.

SANTOS, A. A (difícil) relação entre Estado e sociedade civil, *RETS: Revista do Terceiro Setor*, [São Paulo], (?) jul. 2005.

SASTRE, A. Know-how de usinas atrai vizinhos. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 15 set. 2002. Folha Ribeirão, p. C9.

SCHWARTZ, G. *As Profissões do Futuro*. São Paulo: Publifolha, 2000.

SAPIA CAMPOS, R. Mondragon Unibertsitatea: entre Universidades e Formação Profissional, *Revista Urutagua*, Maringa n. 06, 2005. [trimestral]

SAPIA CAMPOS, R. Globalização e Conhecimento: aspectos para o tema da qualificação profissional âmbito dos territórios. *plataforma ALFA*, Munique, 2004.

SAPIA, R. Distritos italianos, la globalización del local: trabajo y calificación profesional. *Competitiveness and development in Europe and Latin America: learning from experience*, Venice, 2004.

SILVA, J. G. O Poder Local na Globalização, *Revista Globo Rural*, São Paulo, p. 68 – 69, jun. 2001.

SILVA, L. A. FASE e Intervenção Política e Educativa junto aos Assalariados Rurais. *Revista TEMAS*, Araraquara, ano 05, n. 04, 1998.

SILVA, J. P. A Crise da Sociedade do Trabalho em Debate. *Revista Lua Nova*, [São Paulo], n. 35, 1995.

SILVA, S. S. Sobre a Estrutura de Produção no Campo, *Revista Desenvolvimento Capitalista no Brasil*, São Paulo, n. 2, 1983.

SILVEIRA, F. Temor de Desemprego Impulsiona Produtividade. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 22 de Out. 2000. Caderno Dinheiro, p. b.03.

STEIN, L. M. Trabalho Informal e Migrantes nos Estados Unidos: a nova via de organização sindical. *Revista Estudos de Sociologia*, Araraquara, ano 09, n. 17, set. 2004.

STEIN, L. M.; PRADO, M. L. Novos Perfis de Trabalho e Qualificação na Agroindústria em São Paulo – Brasil: estudo de caso. Barra H.; Rúbio, R. G. (Org.) *Globalización e Desarrollo*, Recife, UFRDE, 2002.

STEIN, L. M. *A Formação do Sindicato de Trabalhadores Agrícolas no Brasil – 1954 1964*, Campinas, 1997. Originalmente apresentada como tese de doutorado, UNICAMP, 1997.

SZMRECSÁNYI, T.; QUEDA, O. (Org.) *Vida Rural e Mudança Social*. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1973.

TAYLOR, F. W. *Princípios de Administração Científica*. São Paulo: Atlas, 1986.

THOMPSON, E. P. *Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial*, Tradición, revuelta y consciencia de clase: estúdios sobre la crisis de la sociedad preindustrial. Barcelona: Critica, 1984. (p. 239-293)

TOLEDO, M. Tecnologia faz Bóia-fria trabalhar mais. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 18 de set. 2005. Caderno Dinheiro, p. B 06.

TOLEDO, M. Desemprego Triplica; Emprego bom cai 35%: em cinco anos, índices pioram e deixam 12,7 milhões sem ter ocupação. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 24 mar. 2002. Caderno Especial, p. 2.

TOLEDO, M. Maioria vive na pré-história da CLT: informalidade elimina benefícios mesmo sem mudança da lei trabalhista. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 24 mar. 2002. Caderno Especial, p. 3.

TRONTI, M. *Operários e Capital*. Porto:Enfrentamentos, 1976.

VANEIGEN, R. La déchéance du travail. Disponível em: <<http://arikel.free.fr/aides/traitement-5.html>>. Acesso em: 11 de set. 2005

VENCO, B. S. Educação: Uma Alavanca Para o Desenvolvimento Econômico?, *Revista Formação Sindical em Debate, Escola Sindical São Paulo – CUT*, São Paulo, n. 04, p. 82 – 94, jul. 2000.

VOGEL, A. (Org.) *Trabalhando com a Diversidade no PLANFOR: raça/cor, gênero e pessoas portadoras de necessidades especiais*. São Paulo, UNESP, Brasília – DF, FLACSO do Brasil, 2001.

WEBER, M. *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo*. São Paulo: Martin Claret, 2001.

WILLIAMS, R. *O Campo e a Cidade: na história e na literatura*. São Paulo: Companhia das Letras, 200.

WUTHNOW, R. *Handel naus Mitleid*. In BECK U. Frankfurt: Meno, 1996.

ZANATTA, M. *Liberação de Mais Recurso do Fat enfrenta Resistência*. Jornal Valor Online, conjuntura econômica, edição n. 1291, 29/06/2005. Disponível em: <<http://www.valoronline.com.br>>. Acesso em: 05 de jul. 2005

FONTES PRIMÁRIAS ORAIS: ENTREVISTAS

Helio Neves: Presidente da Federação dos Empregados rurais assalariados do Estado de São Paulo (FERAESP). Araraquara, 1998.

Carlos Nascimento: Vereador e Presidente do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Têxtil de Araraquara. Araraquara, 1999.

Robson da Silva: Presidente do Sindicato dos Bancários de Araraquara. Araraquara, 1999.

Marcelo Bombarda: Presidente do Sindicato Rural de Araraquara (SR - patronal). Araraquara, 2000.

Lineu Nobukuni: Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Jaboticabal (FETAESP). Jaboticabal, 2000.

Elisa, Ivo, Cláudia, Maria, Vandecir e Miguel: Coletiva com alunos do curso de aplicativos básicos em microinformática ministrado pelo Sindicato dos trabalhadores rurais de Jaboticabal. Jaboticabal, 2000.

Teresa, Reginaldo, Andréia, Marcelo, Diego: Coletiva com jovens alunos do curso de aplicativos básicos em microinformática ministrado pelo Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Jaboticabal, Jaboticabal, 2000.

Alex, Júnior, Tiago: Professores que ministravam os cursos de aplicativos básicos em microinformática para o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Jaboticabal. Jaboticabal, 2000.

Wilson Rodrigues da Silva: Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Guariba. Guariba, 2000.

Mauro Alves da Silva: Presidente da FETAESP – Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de São Paulo. São Paulo, 2000.

Cristiano (?): Membro do FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador. São Paulo, 2000.

Francisco Mazzeu: Professor da área de educação da UNESP/Araraquara e Presidente da UNITRABALHO. Araraquara, 2000.

Damião Munhoz: Diretor técnico de serviços do Posto de Atendimento do Trabalhador PAT de Araraquara e membro da Comissão Municipal de Emprego de Araraquara. Araraquara, 2000.

Sérgio Porto: Membro patronal da Comissão Municipal de Emprego de Araraquara. Araraquara, 2000.

Claudinei (?): Estudante do curso de agronomia e técnico para cursos de formação profissional rural da UFScar – Universidade Federal de São Carlos – campus de Araras. Araraquara, 2001.

Ruy Meyer: Diretor Representante da empresa de implementos agrícolas John Deer. Ribeirão Preto, 2001.

Antonio Carlos Mazzeu: Técnico na aplicação dos cursos de formação profissional pela UNITRABALHO. Araraquara, 2001.

Narciso Zanin – Proprietário/Presidente/Diretor representante da usina “Zanin” de álcool e açúcar de Araraquara, Araraquara – SP, 2001.

Wanderley Guilherme dos Santos: Prof. Dr. Do IUPERJ – Instituto Universitário de Pesquisa do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2003.

Francisco Alves: Pesquisador e professor do Departamento de Engenharia de Produção da UFScar – Universidade Federal de São Carlos. São Carlos, 2003.

Sebastião Neto: Presidente do IIEP – Intercâmbio, Informações, Estudos e Pesquisa. São Paulo, 2004.

Suzana Sochaczewski: Socióloga do DIEESE: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio Econômicos. São Paulo, 2004.

Jair Kaczinski: Assessor para Formação Profissional do sistema SERT – Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho; SENAR – Serviço Nacional de Aprendizagem Rural e FAESP – Federação da Agricultura do Estado de São Paulo. São Paulo, 2005.

Juliana (?): Pesquisadora UNITRABALHO. São Paulo, 2005.

Acácio dos Santos: Trabalhador migrante do corte de cana da região de Ribeirão Preto. Fernando Prestes, 2005.

Jamil Matioli: Funcionário “controle de qualidade” da Usina Colombo. Santa Adélia – SP, 2005.

Célia - Assessora de Imprensa do SEBRAE - SP – Serviço Brasileiro de Apoio as Micro e Pequenas Empresas. São Paulo, 2005.

Nivaldo de Siqueira Gomes: Secretário Geral e de Comunicação da FAF - Federação da Agricultura Familiar do Estado de São Paulo, ligada a CUT – Central Única dos trabalhadores. São Paulo, 2006.