

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES RURAIS CANAVIEIROS: QUEM SÃO OS *ELEITOS*?

Rejane Siqueira Silva Marques¹

Rosemeire Aparecida Scopinho²

Resumo

No contexto da recente reestruturação da lavoura canavieira, o desemprego dos cortadores de cana-de-açúcar coloca-se como uma questão social preocupante, no momento em que a qualificação profissional é considerada um critério básico para manter-se empregável. O presente artigo parte de uma pesquisa de mestrado e tem como objetivo mostrar como essa conjuntura leva ao aparecimento de políticas de qualificação profissional direcionadas aos trabalhadores rurais canavieiros. A partir de um estudo de caso sobre a implementação do programa de qualificação profissional desenvolvido por um grupo sucroalcooleiro localizado no Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba, procura-se compreender como ocorreu esse processo, bem como, apresentar as características do programa implementado e o perfil dos trabalhadores para o qual ele destinou-se.

Palavras-chave: Qualificação Profissional; Reestruturação Sucroalcooleira; Trabalhadores Rurais.

Abstract

In the context of the recent restructuring of sugarcane production, unemployment cutters cane sugar arises as a social issue of concern at the time that the qualification is considered a basic criterion to remain employable. This article is part of a research and aims to show how this situation leads to the emergence of professional qualification policies targeted at rural sugarcane workers. From a case study on the implementation of the professional training program developed by a group sugarcane located in Triangulo Mineiro/Alto Paranaiba, seeks to understand how this process occurs, as well as present the characteristics of the implemented program and profile of workers for which it was intended.

¹ Graduada em Ciências Sociais pelo Centro de Ensino Superior de Uberaba (CESUBE). Mestre em Sociologia pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos (PPGS/UFSCar), São Paulo, Brasil. r.marques22@yahoo.com.br

² Professora associada do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de São Carlos, (DPsi/UFSCar), São Paulo, Brasil. Doutora em Sociologia pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (Unesp). Coordenadora do Núcleo de Estudos sobre Trabalho, Sociedade e Comunidade (DPsi/NUESTRA). scopinho@ufscar.br

Keywords: Professional Qualification; Restructuring Sugarcane; Rural Workers.

INTRODUÇÃO

As transformações ocorridas no mundo do trabalho a partir de 1970 nos países de capitalismo avançado repercutiram em vários segmentos econômicos brasileiros, principalmente, a partir da década de 1980. Muito embora as mudanças tenham acontecido nas indústrias tipicamente urbanas – especialmente no setor automobilístico –, no Brasil, a reestruturação produtiva atingiu também a agroindústria sucroalcooleira em toda sua composição: rural, industrial e administrativa.

Como em outros setores, a reestruturação caracterizou-se pela introdução de inovações tecnológicas e organizacionais. No setor rural, as tecnologias têm sido utilizadas, desde então, no melhoramento genético das mudas de cana-de-açúcar e no processo de mecanização do plantio e da colheita. Na indústria, a automação microeletrônica tem sido utilizada para aumentar a velocidade de processamento das informações (Eid e Neves, 1998) e possibilitar o desenvolvimento de outros produtos, como a bioeletricidade. No setor administrativo, por fim, a reestruturação tem configurado-se na implementação de políticas de gerenciamento que visam adaptar, do ponto de vista técnico e comportamental, a força de trabalho às necessidades do capital (SCOPINHO, 2000).

Na década de 1990, mesmo considerando a falência de várias usinas, provocada, entre outros fatores, pelo processo de desregulamentação setorial, a introdução das tecnologias de base microeletrônica significou a retomada dos níveis de produção de açúcar e álcool por parte das usinas que conseguiram sobreviver sem a subvenção e os programas de incentivo do governo federal.

No decorrer dos últimos anos, diversos elementos têm colaborado para a ascensão do setor nos mercados nacional e internacional. Atualmente, a cana-de-açúcar ocupa cerca de

nove dos 64,7 milhões de hectares aptos à produção no Brasil e emprega, aproximadamente, 2,5 milhões³ de pessoas, direta e indiretamente. A produção canavieira destaca-se como a terceira atividade mais importante da agricultura brasileira, depois, apenas, da produção de soja e milho. Em relação ao mercado mundial, o Brasil ocupa o primeiro lugar na produção de cana-de-açúcar, de açúcar e de etanol derivado de cana.

Todavia, as implicações socioambientais acarretadas pela instalação das agroindústrias ao longo dos anos, despertam contínuas críticas e ações no âmbito da sociedade, especialmente, dos movimentos sociais e do Ministério Público. No cenário das relações conflitivas entre empresários do setor, trabalhadores, dirigentes sindicais, promotores públicos e ambientalistas, nos últimos anos, normas e acordos foram estabelecidos a fim de viabilizar um conjunto de atitudes para melhorar as condições de trabalho no cultivo de cana-de-açúcar. Trata-se da Norma Regulamentadora 31⁴ (NR31), de 2005, do Protocolo de Intenções Agrossocioambiental do Setor Sucroalcooleiro, de 2008, e do Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana-de-açúcar, de 2009. Vale ressaltar que a NR31 não foi pensada e elaborada especialmente para o setor canavieiro, mas para quaisquer atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura. O fato dessa norma, integrar o conjunto de elementos apontados neste artigo como impulsionadores da mecanização da colheita de cana-de-açúcar, diz respeito à sua recorrência no relato dos dirigentes sindicais e dos trabalhadores do grupo sucroalcooleiro pesquisado, servindo, para estes, como justificativa à introdução das máquinas colheitadeiras.

Neste sentido, a norma e os acordos, somados à busca das empresas pela certificação de qualidade, às discussões globais sobre as mudanças climáticas e à tentativa de modificar a matriz energética – que coloca o etanol produzido a partir de cana-de-açúcar como alternativa aos combustíveis fósseis –, podem ser vistos como a “mola propulsora” das transformações recentes por que passa o setor sucroalcooleiro, principalmente, na esfera rural.

³ Disponível em <http://www.sucre-ethique.org/Mecanizacao-ja-cortou-51-7-mil.html>. Acesso em 02 de agosto de 2012.

⁴ Disponível em [http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A36A27C14013750EE907002CC/NR-31%20\(atualizada%202011\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A36A27C14013750EE907002CC/NR-31%20(atualizada%202011).pdf) acesso em 10 de novembro de 2011.

A partir do estabelecimento da NR31, os empregadores rurais foram obrigados a normalizar as contratações dos empregados, abrigar os trabalhadores migrantes em moradias adequadas e atentar-se para práticas de saúde, higiene e segurança no trabalho. O Protocolo de Intenções, por sua vez, é um acordo estabelecido entre os representantes dos sindicatos dos empresários sucroalcooleiros e dos governos estaduais para eliminar a queima da palha de cana-de-açúcar. O Protocolo foi instituído em cada Unidade Federativa. Em Minas Gerais, o prazo para eliminar as queimadas vai até 2014, podendo ser prorrogado para 2017 para áreas mais acidentadas, ou seja, onde ainda não há possibilidade de mecanizar completamente. Considerando as limitações topográficas, algumas usinas e fornecedores de cana ainda empregam muitos trabalhadores no corte manual, fazendo coexistir dois sistemas de colheita. Estes limites e a presença maciça de cortadores de cana em determinadas regiões levaram representantes do governo, dos usineiros e dos trabalhadores rurais a estabelecer, em 2009, o Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho dos Cortadores de Cana-de-açúcar. Desde então, presencia-se a intensificação do processo de mecanização das etapas produtivas da lavoura canavieira.

Entre os anos de 2007 e 2011, estima-se que a colheita mecanizada nas lavouras paulistas eliminou 51,7 mil empregos⁵. Mas é preciso questionar: qual o caráter desta intensificação? Estaria ela amparada na preocupação com as condições degradantes do meio ambiente e do trabalho rural canavieiro ou, simplesmente, atendendo às necessidades de reprodução do capital sucroalcooleiro neste momento em que ele internacionaliza-se?

A discussão sobre o processo de mecanização sempre foi pautada por divergências, considerando-se, de um lado, os danos ambientais causados pelas queimadas e de outro, o desemprego de muitos trabalhadores com a redução do corte manual. Na safra de 1995/1996, o setor empregava cerca de 600 mil pessoas (Eid e Neves, 1998), grande parte delas como cortadoras de cana, atividade que geralmente emprega pessoas com baixa escolaridade. Naquele momento, fazia-se a seguinte questão: como reinserir estes trabalhadores no mercado

⁵ Disponível em <http://www.sucro-ethique.org/Mecanizacao-ja-cortou-51-7-mil.html> acesso em 20 de junho de 2012.

de trabalho, se eles não possuíam (e muitas ainda não possuem) o mínimo de escolaridade exigida para determinados postos?

A baixa escolaridade dos trabalhadores, a ausência de oportunidades em suas regiões de origem e, principalmente, a viabilidade financeira do emprego dessa força de trabalho nos canaviais, provocaram o adiamento da mecanização completa da colheita de cana. Este processo ficou restrito a algumas usinas, sendo avivado nos anos 2000 em resposta aos acordos firmados e às exigências do mercado internacional. Mas o desemprego gerado pela introdução das máquinas no campo, a existência de um grande contingente de trabalhadores rurais canavieiros com baixa escolaridade e o persistente discurso sobre a ausência de força de trabalho qualificada são questões que se arrastam ao longo dos anos à espera de iniciativas que as minimizem.

O Protocolo de Intenções e o Compromisso Nacional podem ser considerados, por um lado, iniciativas importantes no sentido de mitigar os impactos sociais das transformações no setor, visto que se propuseram, também, a alfabetizar, qualificar e requalificar os trabalhadores do cultivo manual de cana-de-açúcar sob o argumento de que, elevando-se o nível de escolaridade, melhoram-se as condições de trabalho e a chance de reinserção na esfera produtiva. Mas, por outro lado, pode ser entendido como uma medida de interesse dos próprios empresários sucroalcooleiros para suprir a necessidade de força de trabalho qualificada e assim, atender às exigências de qualidade impostas pela necessidade de competir no mercado internacional.

Recentemente, alguns estados que ocupam destaque na produção canavieira (São Paulo, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul, Pernambuco e Alagoas) iniciaram o desenvolvimento de políticas de qualificação profissional dos trabalhadores que estão sendo substituídos pelo processo de mecanização.

O estado de Minas Gerais tem se destacado, nos últimos anos, quanto à produção canavieira, ocupando, vez ou outra, o segundo e o terceiro lugar no *ranking* de moagem de cana-de-açúcar no país. Em 2011, o estado possuía 52 usinas, 38 delas estavam concentradas na mesorregião do Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba (Udop, 2011). Nesta região, encontram-se quatro usinas sucroalcooleiras pertencentes a um grupo empresarial alagoano, um dos

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 – 2012
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

maiores produtores de cana do país. Optamos por chamar esse grupo, de *Grupo X*, enquanto que suas usinas sucroalcooleiras serão denominadas de *usina-matriz*, *usina A*, *usina B*, *usina C* e *usina D*. Além das usinas, o grupo possui duas unidades de cogeração de energia elétrica e um terminal ferroviário para o escoamento da produção até o Porto de Santos. Em 2011 empregava 4.332 trabalhadores e possuía uma área de 85 mil hectares destinados à plantação de cana-de-açúcar em Minas Gerais, além de destacar-se por meio de certificações socioambientais conquistadas: ISO 14001, ISO 9001, OHSAS 18001.

A *usina-matriz* foi adquirida em 1941 e está localizada em uma região plana do estado de Alagoas, conhecida como tabuleiro. Um local privilegiado em comparação às áreas acidentadas e montanhosas, típicas da região nordestina. O grupo possuía, em 2008, 36 mil hectares de terras planas e 80% de cana própria nessa região. Para favorecer a irrigação da lavoura foi construída uma represa – que armazena 82 milhões de m³ de água – e 190 km de canal irrigatório. A dificuldade de adquirir novas terras favoráveis ao plantio de cana-de-açúcar no Nordeste e os incentivos fiscais no Centro-Sul fez com que o grupo passasse a investir no Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba, a partir da década de 1990.

A mesorregião do Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba equivale a 15,4% do território mineiro e faz fronteira com o Sul Goiano ao norte e com o noroeste paulista e a mesorregião de Ribeirão Preto-SP, ao sul. Na região estão presentes as Bacias dos rios Grande, Paranaíba e São Francisco, além de dois principais biomas: Cerrado e Mata Atlântica. Suas principais atividades econômicas são a agropecuária e a crescente produção de cana-de-açúcar.

É nessa região que o *Grupo X* adquiriu, em 1994, sua segunda usina sucroalcooleira (*usina A*). Em 2002, o grupo instalou a *usina B* e em 2005, a *usina C*. A *usina D* foi incorporada ao grupo em 2008. Em relação às unidades de cogeração de energia elétrica, em 2001, uma unidade foi inaugurada na *usina A* e, em 2007, na *usina B*. Em 2008, as *unidades energéticas* produziram 124 MW/h. Deste total, 60 MW/h foram destinados ao consumo próprio e 64 MW/h comercializados para terceiros.

Os municípios onde estão localizadas as usinas do *Grupo X* possuem entre sete e 35 mil habitantes. Mais de 70% da população reside na área urbana e a presença de migrantes é bastante acentuada, em razão da procura por emprego nas usinas sucroalcooleiras. Segundo

informações do Censo de 2010 (IBGE, 2010), 3.622 pessoas que nasceram na região Nordeste estavam residindo no município onde a *usina A* está localizada.

O *Grupo X* tem desenvolvido um conjunto de programas de qualificação profissional e capacitação, sendo que um deles esteve direcionado aos trabalhadores rurais. Os programas de qualificação profissional do *Grupo X* partem da *usina A*, onde está localizado, fisicamente, o Setor de Capacitação e Treinamento. Isto significa que os programas são desenvolvidos corporativamente, sendo direcionados a todas as usinas mineiras do grupo. O Setor de Capacitação colocou em prática, em 2010 e 2011, um programa em parceria com o Senai de Uberaba, onde uma turma formada por trabalhadores rurais⁶ e operacionais agrícolas⁷ qualificou-se em mecânico de máquinas agrícolas e eletricista automotivo.

Nesse sentido, este artigo visa analisar o processo de implementação do programa de qualificação profissional desenvolvido pelo *Grupo X*, buscando identificar quem são os *eleitos* para se qualificar, considerando que mais de 80% dos trabalhadores empregados nas usinas desse grupo sucroalcooleiro, são do sexo masculino, possuem o 1º grau incompleto e idade entre 22 e 50 anos. Buscaremos na literatura sobre a noção de qualificação profissional e seus desdobramentos recentes, embasamentos para a compreensão desse processo. No contexto da reestruturação produtiva em curso no setor sucroalcooleiro faz-se necessário entender as mudanças no mundo do trabalho, no que diz respeito à inserção das tecnologias de base microeletrônica, às exigências de um perfil diferenciado de trabalhadores e às formas contemporâneas de organização e gestão da força de trabalho.

DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL À NOÇÃO DE COMPETÊNCIAS: O MODELO TAYLORISTA/FORDISTA FOI SUPERADO?

⁶ Neste artigo, consideram-se trabalhadores rurais canavieiros aqueles empregados nas atividades de corte e plantio manuais de cana-de-açúcar, capinação, irrigação, aplicação de agrotóxico e catação de canas (bituca).

⁷ Os operacionais agrícolas – conhecidos no *Grupo X* apenas pela denominação, “agrícolas” – referem-se aos fiscais de campo, gerentes agrícolas, motoristas de caminhão, operadores de máquinas agrícolas e auxiliares mecânicos e mecânicos de máquinas agrícolas.

As abordagens em torno das questões contemporâneas do trabalho tem se mostrado cada vez mais diversas, dada à complexidade das transformações ocorridas a partir da década de 1970 e de seus desdobramentos para o conjunto da força de trabalho. Essas transformações apresentam elementos importantes como a crise do pleno emprego, a desregulamentação do mercado de trabalho, a precarização do emprego estável, a flexibilização dos direitos sociais, a introdução da microeletrônica e de “novas” formas de organização e gerenciamento da força de trabalho nas empresas em geral.

Para Mattoso (1994, p.14), a “modernização conservadora” iniciada no contexto europeu “[...] assumiu um caráter marcadamente desigual em diferentes regiões do globo, países, empresas e indivíduos, com uma distribuição desequilibrada dos benefícios do progresso técnico, terminando por romper as relações do padrão de desenvolvimento anterior”. Para o autor, este cenário tem se caracterizado por dois movimentos contraditórios. O primeiro consiste em ser caracterizado por um “novo” padrão industrial, tecnológico, produtivo e organizacional, além da formação de um “novo” perfil de trabalhador, mais escolarizado, polivalente e participativo. O segundo movimento tem sua origem no processo de “destruição criadora”, em que, a favor do aumento da competitividade no mercado internacional, coloca-se o domínio financeiro contra o trabalho organizado.

Segundo Freyssenet (1989), nos anos de 1970, duas teses da Sociologia do Trabalho francesa sobre a divisão do trabalho, mostravam-se muito expressivas. A primeira, dizia respeito a certo reagrupamento de tarefas e de funções que foram divididas em processos de trabalho anteriores; e a segunda, referia-se à substituição de um sistema de trabalho por outro e o aparecimento de tarefas incomparáveis àquelas características do modelo taylorista/fordista. Todavia, o autor observa que as teses adotam as técnicas produtivas como uma variável determinante em relação à organização do trabalho, reduzindo o conceito de divisão do trabalho à simples separação das tarefas. Ressalta que o fato de uma tarefa ser dividida, não significa que suas etapas exijam menor conhecimento, caso o teor delas seja enriquecido. As tarefas podem, ainda, ser reagrupadas sem que necessite maior competência para desenvolvê-las se o conteúdo de cada uma delas for empobrecido. Uma tarefa também

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 – 2012

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

pode, aparentemente, não ter sido dividida, quando, na verdade, parte de seu conteúdo for realizado por uma máquina. O alcance da análise sociológica, para Freyssenet (1989), estaria na compreensão do processo conflitivo que se estabelece em torno da divisão capitalista do trabalho, pois esta é a expressão e o instrumento da luta pelo poder concreto sobre a produção. Há um processo constante de desapropriação e de reapropriação do processo produtivo, sendo que, a partir de uma determinada base técnica, os trabalhadores reconquistam uma parte do poder na medida em que resolvem as falhas técnicas e substituem, por uma lógica da eficácia, a racionalidade teórica da organização do trabalho.

Para Neves e Leite (1998), o conceito de qualificação profissional esteve, tradicionalmente, vinculado às exigências determinadas pelos postos de trabalho nas indústrias taylorista/fordistas. O modelo taylorista/fordista de organização da produção introduziu séries metódicas que tornaram o trabalho ainda mais dividido, de modo que o controle dos movimentos e a divisão específica de tarefas significaram um controle maior sobre o trabalhador por parte da gerência e maior produtividade. Segundo Hirata (1994), exigiu-se dos trabalhadores o cumprimento rigoroso das normas operatórias, a disciplina no cumprimento das tarefas e o isolamento, sendo proibidos os diálogos durante o trabalho. No modelo taylorista/fordista, a qualificação profissional está estreitamente relacionada às exigências do posto de trabalho, sendo que o conhecimento exigido para desempenhar a atividade, pode ser obtido por meio da instrução formal, por meio de treinamentos no próprio posto de trabalho ou, ainda, combinando estas duas formas.

Nesse sentido, o que importa, do ponto de vista da formação para o trabalho, é garantir que os trabalhadores sejam preparados exclusivamente para desempenhar tarefas/funções específicas e operacionais. Essa concepção de formação profissional está alicerçada numa concepção comportamental rígida, através da qual o ensino aprendizagem das tarefas/habilidades deve-se dar numa sequência lógica, objetiva e operacional, enfatizando os aspectos técnico-operacionais em detrimento de sua fundamentação mais teórica e abrangente (MANFREDI, 2007, p.16).

Boltanski e Chiapello (2009) explicam que o modelo de produção fordista, encontrou limites a partir da década de 1960, considerando que a progressão salarial era mais rápida que os ganhos de produtividade, provocando um processo inflacionário. *“O progresso técnico posto em ação para solucionar esses problemas tem em mira a economia do capital fixo – ou*

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 – 2012

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

constante. Isso possibilitou retomar a produtividade do capital em dados” (p. 112). De acordo com Harvey (1996), a crise do modelo de produção em massa foi agravada pelas crises do petróleo na década de 1970, resultando a reestruturação produtiva de vários segmentos econômicos. Houve o aumento das tarifas dos insumos de energia provocando a racionalização, a reorganização da gestão da força de trabalho e a introdução da automação microeletrônica. Diversos setores passaram a procurar diferentes linhas de produtos e nichos de mercado, além de construir estratégias corporativas de sobrevivência e dispersar suas empresas e indústrias para as regiões onde há força de trabalho barata e reduzido dispêndio com benefícios sociais. Castells (1999) acrescenta que, aos poucos, forjou-se um modelo marcado pela flexibilidade das relações de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo. Foram desenvolvidos segmentos produtivos diversificados, novos mercados, novas formas de fornecimento de serviços financeiros, envoltos pelo ideal de competitividade e qualidade.

No âmbito das qualificações, ao contrário dos conhecimentos formais e explícitos demandados anteriormente, o paradigma flexível de produção passou a solicitar dos trabalhadores, características tais como, polivalência, expressa na junção das atividades de produção, controle, manutenção e qualidade; comportamento responsável, autônomo e comprometido dos trabalhadores para evitar falhas e otimizar o desempenho dos equipamentos; e o tratamento de dados, signos e símbolos, visto que as atividades inteiramente ligadas à manipulação da matéria estão sendo automatizadas exigindo do trabalhador o desempenho de atividades de monitoramento, otimização dos sistemas, manutenção, prevenção e diagnóstico de falha.

Assim, por exemplo, as qualidades que, nesse novo espírito, são penhores de sucesso – autonomia, espontaneidade, mobilidade, capacidade rizomática, polivalência (em oposição à especialização estrita da antiga divisão do trabalho), comunicabilidade, abertura para os outros e para as novidades, disponibilidade, criatividade, intuição visionária, sensibilidade para as diferenças, capacidade de dar atenção à vivência alheia, aceitação de múltiplas experiências, atração pelo informal e busca de contatos interpessoais – são diretamente extraídas do repertório de maio de 68. (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009, p.130).

Algumas interpretações sobre a especialização flexível levavam a crer que a exigência de um trabalhador participativo, polivalente, mais qualificado e multifuncional, resultaria em

um processo de requalificação profissional, em que o trabalhador seria qualificado em atividades profissionais mais elevadas e complexas, retomando o controle do processo produtivo. Todavia, pesquisas sobre diversos setores (automobilístico, químico, bancário, agroindustrial, etc.) e em diferentes regiões do país, vêm demonstrando que em diferentes contextos histórico-geográficos o processo em curso manifesta-se de maneira controversa e heterogênea.

Para Castillo (1997), o modelo taylorista/fordista de organização da força de trabalho, mesmo estando na linha de fogo dos conceitos de produção baseados no modelo flexível, ainda estão longe de serem inteiramente abandonados. As “novas características da qualificação” assumem formas diversificadas e “[...] se traduzem em diversas formas e níveis de qualificação – em função do contexto técnico e social no qual elas se desenvolvem” (p. 60).

Para Freyssenet (1989), no estágio de automação, o trabalho é restringido às atividades de vigilância sobre um processo do qual o trabalhador não tem mais uma percepção direta. Os trabalhadores não qualificados tornam-se desnecessários ao processo de produção e ocorre a desqualificação de tarefas, anteriormente, “superqualificadas”, resultado de um deslizamento hierárquico das “qualificações oficiais”, em que estas, decorrem de uma correlação de forças, ou seja, da luta entre capital e trabalho. Esta luta é resultado de uma relação histórica e que ganha formatos diferentes a partir dos resultados que decorrem das lutas precedentes.

Leite e Rizek (1997) afirmam que as diferenças relacionadas à história de cada país e às diferentes culturas nacionais desempenham um papel importante para esses aspectos socioinstitucionais, por isso é necessário pensar a qualificação profissional como construção social. A capacidade de mobilização da força de trabalho ou a relação estabelecida entre os vários sujeitos sociais podem elucidar esse processo heterogêneo e as múltiplas trajetórias setoriais.

Nesse sentido, a presença de sindicatos fortes não é indiferente para as características que o processo de modernização tecnológica vem adquirindo. Pelo contrário, as experiências dos países em que os sindicatos – em função de uma longa história de organização e de luta – vêm logrando manter seu poder de negociação, como Alemanha, Suécia e Itália, indicam que a pressão sindical desponta como um fator central na definição de um modelo mais voltado para a utilização da mão-de-obra

como um bem a ser valorizado e mais assentado na flexibilidade interna que na externa, assim como para o predomínio de formas de organização menos fragmentadoras do mercado de trabalho (LEITE e RIZEK, 1997, p. 181).

Ferreti (2004) realiza uma discussão em torno da noção de qualificação profissional em suas abordagens técnica/essencialista e sociopolítica/relativista. Segundo o autor, a década de 1990, foi marcada pelos debates sobre as relações entre qualificação, formação geral e formação profissional, no Brasil. Naquela década, os estudos que relacionavam trabalho e educação partiam de duas grandes matrizes, sendo que a primeira dizia respeito ao campo técnico, orientando-se para a formação profissional, além de ser influenciada pelas transformações técnico-organizacionais; e a segunda tinha como base, a filosofia e a economia política de orientação marxista, fazendo referência à formação humana em sentido pleno.

Devido às mudanças, a educação voltada para a formação plena e não somente técnica, passou a ser defendida pelo próprio capital. Para Hirata (1994), as virtudes pessoais, o engajamento e a mobilidade tornaram-se qualidades dominantes à medida que as exigências do posto de trabalho provocaram a instabilidade na distribuição de tarefas.

De modo mais geral, pondo-se a tônica na polivalência, na flexibilidade de emprego, na capacidade de adaptar-se a novas funções, em oposição ao domínio de uma habilidade, em qualificações adquiridas, na capacidade de assumir compromissos e comunicar-se, nas qualidades relacionais, a nova gestão empresarial volta-se para aquilo que se denomina, com frequência cada vez maior, ‘saber-ser’, em oposição ao ‘saber’ e ao ‘saber-fazer’. (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009, p.131).

A valorização do “saber/ser” (capacidade de mobilizar conhecimentos para enfrentar problemas na produção ou os chamados “eventos”) em detrimento do “saber/fazer” (domínio, apenas, do conhecimento técnico) e sua incorporação à produção, aos poucos, delineou uma expressão muito utilizada no âmbito empresarial: o modelo da competência. Segundo Deluiz (1996), este modelo tem sua origem nas Ciências da Organização e passou a ser difundido a partir da década de 1980, na Europa. Para alguns estudiosos, este modelo corresponderia a um modelo “pós-taylorista” de qualificação, visto que “[...] sua origem estaria associada à crise

da noção de posto de trabalho e à de um certo modelo de classificação e de relações profissionais” (SHIROMA e CAMPOS, 1997, p. 24).

[...] as competências não são “transmissíveis”, resultando de uma “mescla” de conhecimentos tecnológicos prévios e experiências concretas que provêm, fundamentalmente, do trabalho no mundo real; incorporam-se por meio de experiências sociais distintas – família, escola, trabalho –, sendo entendidos como atributos da pessoa do trabalhador e não de um posto de trabalho. Corresponderiam a uma síntese de elementos individuais e sociais (ibdem, p. 25).

Os atributos demandados por ela transcendem as possibilidades do sistema educacional e é neste aspecto que o conceito, de algum modo, abalou os pilares da noção de qualificação profissional, obrigando os estudiosos a repensá-la.

O modelo da competência consagrou os aspectos pessoais e as condições subjetivas; um conjunto de características em modificação permanente e descolado das instituições formais de profissionalização. Paiva (2002) afirma que a ostentação das competências pode estar relacionada, ainda, à lenta transformação no sistema educacional, visto que a rapidez das mudanças requer exatidão, rapidez de resposta, capacidade de lidar com novas linguagens. Para a autora, o conceito de qualificação sempre esteve vinculado “[...] à escolarização e sua correspondência no trabalho assalariado, no qual o status social e profissional estava inscrito nos salários e no respeito simbólico atribuído pela sociedade a carreiras de longa duração [...]” (p. 56-57).

O modelo da competência pode ser entendido, ainda, como a concepção das relações de trabalho e da organização que valoriza a empresa e o contrato individual de trabalho. Ao transferir para o campo da individualidade, conflitos que se resolviam, outrora, com o respaldo do coletivo de trabalho e dos sindicatos, trabalhadores tornam-se grandes responsáveis por sua permanência e consequente sucesso no emprego.

Neste sentido, a noção de competência rompe com a concepção taylorista/fordista de qualificação profissional? Segundo Manfredi (2007), não há dúvidas de que os conteúdos e requisitos da qualificação se transformam à medida que os processos de organização e gestão do trabalho mudam. Mas, basear os perfis profissionais em atributos universais como é o caso da noção de competências, parece apenas categorizar de forma diferente, atribuições ligadas à

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 – 2012

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

divisão do trabalho, além de levar os trabalhadores a entenderem o enquadramento profissional e os critérios de mobilidade ocupacional no interior da empresa como algo individualizado e unilateral.

Ao longo das transformações no mundo do trabalho, outro termo passou a ser utilizado no âmbito empresarial e tem merecido atenção por parte da Sociologia do Trabalho. Trata-se da noção de empregabilidade, irmã gêmea do conceito de Capital Humano, segundo Cardoso (2003). Para este autor a noção de empregabilidade é a outra expressão da dinâmica de desregulamentação das relações sociais.

Neologismo que é ao mesmo tempo substantivo e adjetivo, colou-se recentemente à força de trabalho como se fosse uma marca de nascença, um atributo identitário. Agora diz-se dos indivíduos que eles têm maior ou menor empregabilidade, que podem melhorá-la ou piorá-la, que podem inclusive perdê-la inteiramente, digamos, por idade ou invalidez, com o que deixam de ser força de trabalho e tornam-se outro ser social, alguém “fora da PEA”, alguém sem empregabilidade. (p. 99).

A naturalização dessa expressão pode ser percebida ainda, no título de artigos voltados para o ramo empresarial (“Aumente sua empregabilidade!”), ou mesmo em testes facilmente encontrados e veiculados por diferentes mídias. Por exemplo: “Como está sua empregabilidade?”; “Você é um profissional empregável?”.

De acordo com Cardoso (2003), diz-se que aquele que não dispõe de outra característica, além de sua própria força de trabalho, pode não ser mais empregável. Aquele que não teria investido em si mesmo ao perder o emprego, aquele que não acompanhou as mudanças no mercado de trabalho ou aquele que não se qualificou para as vagas “disponíveis”, corre também sérios riscos de não possuir mais empregabilidade. O autor explica que esta noção remete “[...] àquilo que o trabalhador tem a oferecer no mercado de trabalho de tal maneira a tornar-se atraente para os empregadores” (p.100). Remete a algo além da habilidade física e da saúde mental.

A (nova?) questão é que um e outro podem ser hierarquizados a ponto de delimitar para a exclusão combinações pouco atraentes de ambos. Por exemplo, jovens pouco escolarizados têm saúde, mas não têm educação; velhos muito escolarizados sabem muito, mas viverão pouco; mulheres educadas podem ficar grávidas etc. Isto quer dizer que esta noção de empregabilidade só faz sentido como conceito explicativo da dinâmica do mercado de trabalho num mundo em que a origem, a matriz das hierarquias sociais que recortam as gradações do que é bom ou ruim, adequado ou

não, é a empresa, o lugar da eficiência onde um ativo troca-se por recompensa (salário) segundo sua utilidade marginal (idem).

Portanto, se alguém é empregável, significa que existe um empregador disposto a dar a este alguém, um lugar na esfera produtiva.

Ela [a empregabilidade] pressupõe a desigualdade de oportunidades de acesso a postos de trabalho já que, se todos fossem substitutos perfeitos no mercado de trabalho, todos seriam igualmente empregáveis, e não haveria necessidade desse conceito, que não distinguiria coisa alguma (CARDOSO, 2003, p.100).

Nesse sentido, a educação ainda tem sido vista como a panaceia do desemprego e da “ausência” de empregabilidade nos indivíduos. Segundo Paiva (2002), cada indivíduo tem sido responsabilizado por lançar-se num mercado de trabalho que, cada vez mais, deixa grande parte do contingente de trabalhadores fora dele. A demanda por elementos subjetivos subjugou o sistema educacional às condições do capital, tornando tarefa das instituições oferecerem educação para tornar sua clientela empregável. Todavia, é um equívoco pensar que a educação irá sustentar esse quadro, visto que pessoas altamente capacitadas têm tido dificuldades para encontrar ou estabilizar-se no emprego.

O PROGRAMA Y

O *Programa Y* foi implementado pelo Setor de Capacitação e Treinamento do *Grupo X*, em 2010 e 2011. Ele foi realizado em parceria com o Senai e direcionado a jovens com idade entre 18 e 25 anos. 17 deles já trabalhavam nas usinas do grupo como trabalhadores rurais e oito como mecânicos-auxiliares de máquinas agrícolas. Estes jovens viajavam toda segunda-feira para a cidade de Uberaba, onde realizavam o curso de “Mecânico de máquinas agrícolas” e “Eletricista automotivo”, com duração aproximada de oito meses e carga horária de 880 horas. Permaneciam em hotéis até a sexta-feira, quando retornavam para os municípios em que residiam, dedicando-se, exclusivamente, à qualificação profissional. O *Grupo X*, portanto, era responsável pelas despesas com o curso⁸, alimentação e transporte, além de

⁸ O valor do convênio com o Senai é de, aproximadamente, R\$ 100 mil.

continuar remunerando os jovens trabalhadores em um salário correspondente ao que recebiam na última atividade que exerciam nas usinas sucroalcooleiras.

Em relação ao contexto no qual esse programa de qualificação profissional está inserido, o coordenador do Setor de Capacitação e Treinamento do *Grupo X* relatou:

Quando começou a mecanizar, nós, praticamente, triplicamos a quantidade de equipamentos no campo e, automaticamente, necessitávamos de mão de obra para operar e fazer manutenção diária, preventiva ou corretiva, desses equipamentos. Nessa região têm culturas de soja, milho, sorgo e pecuária. Culturas que são extensivas, mas com mecanização intensiva. A cana usa quantidades muito maiores de equipamentos do que essas outras culturas. Tínhamos também um núcleo urbano sem pessoas, praticamente. Então, nós fizemos a qualificação das pessoas que estavam ligadas à empresa.

No relato do coordenador é possível identificar uma característica inerente aos processos de reestruturação produtiva: a “destruição criadora”. O impacto da eliminação de postos de trabalho pretende ser amenizado com o argumento sobre a “criação de novos postos”. Desse modo, a qualificação profissional é vista como panaceia ao desemprego. Há também, um deslocamento das qualificações e do perfil de trabalhadores exigido pela empresa para ocupar tais postos de trabalho. O cortador manual de cana não é exatamente o trabalhador que as empresas sucroalcooleiras almejam qualificar. Isto é perceptível no relato do gerente executivo do Siamig: *“É uma mão de obra que não é qualificada. É como se fosse um canteiro de obras: o cara chega bêbado, não tem condições de trabalhar. Então, mexer com esse pessoal é complicado”*.

O PERFIL DOS JOVENS TRABALHADORES

A faixa-etária⁹ (Quadro 1) dos jovens trabalhadores estava assim distribuída: 18 anos (2), 19 anos (2), 20 anos (4), 21 anos (8), 22 anos (1), 23 anos (5), 25 anos (1). 11 deles eram

⁹ Após o primeiro contato com os trabalhadores selecionados para integrar o *Programa Y* em 2011, foi aplicado um questionário no intuito de conhecer o perfil e a trajetória ocupacional desta turma. O questionário foi preenchido pelos próprios trabalhadores. Vale ressaltar, que dos 25 trabalhadores que formavam a turma, 23 estavam presentes durante a aplicação do questionário. O curso foi ministrado entre os meses de maio e

casados e seis tinham filho. Em relação à naturalidade, os estados de origem eram Minas Gerais (13), São Paulo (4), Alagoas (4), Goiás (1) e Bahia (1). Apesar de esse grupo ser formado por jovens que migraram de outros estados, a maioria (56,52%) era natural do estado de Minas Gerais.

QUADRO 1 – Características dos jovens trabalhadores do *Grupo X*, segundo idade, naturalidade, estado civil, filhos, locais onde moraram e por quanto tempo.

Nome*	Idade	Naturalidade	Estado civil	Filhos	Cidade e Unidade Federativa onde morou e por quanto tempo.
Alexandre	21	Matão - SP	Casado	1	- Araraquara/SP, por 3 anos; - Boa Esperança do Sul/SP, por 10 anos; - Matão/SP, por 5 anos.
André	23	Canapi - AL	Casado	1	- São Paulo/SP, por 17 anos; - Campinas-SP, por 2 anos.
Antônio	19	Campina Verde - MG	Solteiro	-	- Campina Verde/MG, por 2 meses; - Mateus Leme/MG, por 5 meses; - Belo Horizonte/MG, por 1 ano.
Bruno	21	Espinoza - MG	Solteiro	-	- Espinoza/MG, por 6 anos; - Montes Claros/MG, por 12 anos.
Cláudio	18	Iturama - MG	Solteiro	-	- Só morou em Limeira do Oeste/MG.
Cléber	21	Coruripe - AL	Casado	-	- Coruripe/AL, por 19 anos.
Daniel	20	Iturama - MG	Casado	-	- Só morou em Limeira do Oeste/MG.
Danilo	21	Limeira do Oeste - MG	Solteiro	-	- Limeira do Oeste/MG, por 3 anos; - Mesópolis/SP, por 4 anos; - Uberaba/MG, por 1 ano.
Eduardo	25	Uberaba - MG	Solteiro	-	- Só morou em Campo Florido/MG.
Fabiano	23	Salinas, MG	Solteiro	-	- Vacarias/MT, por 18 anos.
Fábio	20	Indiaporã - SP	Solteiro	-	- Iturama/MG, por 1 ano e 6 meses.

novembro de 2011. Após a qualificação, os trabalhadores retornaram à sua rotina de trabalho nas usinas do grupo sucroalcooleiro. Em maio de 2012, quatro trabalhadores foram entrevistados, individualmente. Com o objetivo de saber o que o curso representou na vida profissional de cada um deles. A entrevista foi do tipo semiestruturada, seguindo um roteiro de questões.

Fernando	19	Mauá - SP	Casado	1	- (Era criança e não lembra o nome da cidade)/BA, por 2 anos; - São Paulo/SP, por 16 anos.
Gabriel	20	Campo Florido - MG	Casado	-	- Boca da Mata/AL, por 15 anos.
Gustavo	23	Atalaia - AL	Casado	1	- Iturama/MG, por 20 anos.
Henrique	23	Iturama - MG	Casado	1	- São Paulo/SP, por 8 meses.
Igor	23	Irecê - BA	Casado	-	- América Dourada/BA, por 13 anos; -Nova Olímpia/MT, por 5 anos.

QUADRO 1 – Características dos jovens trabalhadores do *Grupo X*, segundo idade, naturalidade, estado civil, filhos, locais onde moraram e por quanto tempo. (Continuação).

Nome*	Idade	Naturalidade	Estado civil	Filhos	Cidade e Unidade Federativa onde morou e por quanto tempo.
Jorge	21	Itajá - GO	Casado	-	- Itajá/GO, por 15 anos.
Leandro	18	Iturama - MG	Solteiro	-	- Só morou em Iturama/MG.
Luís	21	Penedo - AL	Casado	-	- Coruripe/AL, por 18 anos.
Marcelo	22	Cardoso - SP	Solteiro	-	- Fazenda Primavera/SP, por 10 anos.
Marcos	20	Iturama - MG	Solteiro	-	- Só morou em Limeira do Oeste/MG.
Paulo	21	Iturama - MG	Solteiro	1	- Limeira do Oeste/MG, por 3 anos.
Pedro	21	Iturama - MG	Solteiro	-	- Só morou em Limeira do Oeste/MG.

*Os nomes foram modificados para preservar a identidade dos jovens trabalhadores.

Fonte: Questionário.

Org.: MARQUES, R.S.S., 2012.

O perfil demandado para o programa de qualificação reflete uma característica que vem marcando o processo de reestruturação nas usinas sucroalcooleiras, na qual a tendência é a criação de um quadro fixo de funcionários em contraposição à contratação de trabalhadores migrantes volantes.

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 – 2012

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Nós tínhamos um risco ao fim do programa: eles poderiam se desligar da empresa e ir para o mercado [de trabalho], porque o mercado tem uma demanda muito grande, principalmente, do mesmo setor na região e também dos nossos fornecedores que demandam a mesma força de trabalho. [...] Eles precisam dos mesmos profissionais para as mesmas necessidades técnicas e comportamentais. (Coordenador de Capacitação e Treinamento do Grupo X).

Boltanski e Chiapello (2009) encontraram na literatura de gestão empresarial, elementos que integram o conjunto de ideias do que denominaram ser o “novo espírito do capitalismo”. Para os autores, a literatura de gestão empresarial apresenta-se “[...] *como sistematização e inscrição de práticas forjadas no âmbito das empresas em regras de conduta de caráter geral [...]*” (p.85). Esta sistematização esteve presente na literatura de gestão empresarial desde sua origem e, após a crise dos anos 1930, permitiu, gradativamente, a profissionalização dos cargos executivos. Salvo alguns elementos explicativos, a análise realizada pelos autores permite compreender a difusão de determinadas ideias e práticas no interior das agroindústrias sucroalcooleiras pertencentes ao *Grupo X*.

O processo de reestruturação produtiva em curso no Brasil desde a década de 1980 tem introduzido mais que tecnologias de ponta. Tem minado também, diferentes práticas e representações laborais em comparação ao modelo produtivo anterior a esse processo. Boltanski e Chiapello (2009, p.91) afirmam que “*a imposição de uma nova norma de gestão empresarial quase sempre é acompanhada pela crítica a um estado anterior do capitalismo*”. Para estes autores, ainda, sendo difuso e geral,

[...] o espírito do capitalismo tem, em princípio, a capacidade de permear o conjunto das representações mentais próprias de determinada época, de infiltrar-se nos discursos políticos e sindicais, de fornecer representações legítimas e esquemas de pensamento [...] (p.84).

Se tais imagens estiveram, outrora, muito associadas ao trabalho industrial urbano, já há algum tempo as empresas sucroalcooleiras vêm demonstrando tê-las incorporado, se não no “chão de fábrica”, nas práticas administrativas, inicialmente. Observa-se a presença, mas também algumas limitações no que diz respeito à propagação de práticas e regras de conduta que permeiam o “novo” modelo produtivo. Com isso, tem-se uma combinação de princípios taylorista/fordistas com elementos que integram o modelo de “acumulação flexível”. Como

exemplo dessa combinação, estão as exigências para desempenhar o cargo de mecânico de máquinas agrícolas e eletricista automotivo. Segundo o coordenador do Setor de Capacitação e Treinamento do Grupo X, espera-se desse trabalhador um saber técnico, ligado ao seu posto de trabalho, além de “[...] *uma competência comportamental, que é a atitude, o engajamento, a comunicação e um bom relacionamento*”. Para Kober (2004, p. 26), acresceu-se às exigências pela educação formal, um conjunto de habilidades relacionadas ao manejo das “novas” tecnologias, bem como atitudes e comportamentos.

A trajetória ocupacional de Tiago¹⁰ é marcadamente urbana. Tiago, 19 anos, natural de Campo Florido-MG, trabalhou em supermercados e no setor administrativo de uma empresa multinacional do ramo de produção e processamento de alimentos: *“Nós moramos um tempo também na fazenda, mas eu não trabalhava muito, porque meu pai dizia que era para eu estudar. Não posso falar nem que eu morei na roça, porque quem não sabe tirar leite, não sabe andar a cavalo e não sabe capinar, nem pode dizer que morou na roça”*.

As trajetórias ocupacionais de Paulo, Fabiano e Igor são assinaladas pelo trabalho rural. Paulo, 21 anos, natural de Iturama-MG, fala sobre sua experiência de vida e trabalho no assentamento – *“Eu comecei a trabalhar tirando leite no assentamento”* – e sobre sua experiência de trabalho urbano – *“Depois eu saí e fui pra granja e fiquei oito meses”*.

Fabiano, 23 anos, natural de Salinas (Norte de Minas Gerais), relata sua experiência de trabalho em uma carvoeira – *“Um serviço muito ruim!”* – e os momentos de discriminação que vivenciou em razão disso – *“Na escola, tinha gente que ficava zombando, porque nas costas, tem lugar que a gente não alcança para lavar aí ficava cheio de carvão”*.

Igor, 23 anos, natural de Irecê-BA, talvez tenha a trajetória mais diversificada, sendo caracterizada pelo trabalho rural em lavouras de beterraba, alho, cenoura e cana-de-açúcar (nesta última, para fornecedores de cana) e pelo trabalho urbano nas atividades de ajudante de obras na construção civil e eletricista: *“Comecei a trabalhar na roça com 12 anos, na lavoura [...] Depois, vim pra cá e comecei a trabalhar na construção da usina [...]. Aí, comecei a trabalhar como servente e pra fornecedor de cana. Minha vida foi assim até eu conseguir trabalhar como eletricista [...]”*.

¹⁰ Tiago não estava presente quando o questionário foi aplicado, mas ele foi entrevistado meses depois.

A trajetória ocupacional dos jovens trabalhadores do *Grupo X* que se qualificaram no Senai de Uberaba é muito diversificada, sendo marcada por experiências de trabalho urbanas, rurais e outras específicas da agroindústria sucroalcooleira. As ocupações e/ou lugares onde trabalharam e de acordo com o que expuseram, podem ser assim, distribuídas/os:

- a) Ocupações rurais: vaqueiro, serviços gerais em fazenda e carvoeira;
- b) Ocupações urbanas: atendente em loja de peças eletrônicas, balconista de panificadora, ajudante de padeiro, atendente em farmácia, jogador de futebol, caixa e ajudante de supermercado, ajudante de obras na construção civil, frigorífico, funilaria, ajudante de lavagem de carros, ajudante de torneiro mecânico, montador de carros alegóricos, gessaria, eletricista, mecânico de bicicleta, ajudante em cerraria, oficina mecânica e granja de suínos.
- c) Ocupações na agroindústria sucroalcooleira: trabalhador rural, tratorista, operador de colhedora, auxiliar mecânico, auxiliar de montagem e auxiliar de produção.

Os relatos sobre a entrada na usina mostram ter sido fundamental a existência de contatos/vínculos pessoais com funcionários das unidades:

Eu mandei currículo e como meu pai trabalhava na usina, ele conhecia o gerente geral e pediu pra me colocar lá. (Paulo).

Meu primo me chamou pra vir pra cá. (Fabiano).

Já estava mandando currículo antes. Fiquei sabendo da vaga de auxiliar de manutenção, conversei com um rapaz que trabalha lá, aí ele me disse: “vai lá amanhã, leva outro currículo e pode deixar que o que precisar eu te ajudo”. (Tiago).

Fiquei esperando a resposta do pessoal da indústria pra entrar na usina, mas não deu certo até chegar 2011 quando eu entrei na usina como rurícola. (Igor).

Dos 17 trabalhadores que declaram ter ocupado a atividade de trabalhador rural, um especificou ser no plantio de cana-de-açúcar e três disseram que estavam trabalhando na irrigação. Os demais (06) declaram que exerciam a função de auxiliares mecânicos em manutenção de máquinas agrícolas. O tempo mínimo de permanência na última atividade foi de 25 dias e o máximo, de dois anos e cinco meses. Nota-se, portanto, que alguns já possuíam

considerável experiência dentro da empresa, enquanto outros conseguiram acessar rapidamente o *Programa Y*, sem ter trabalhado por um longo tempo nas usinas.

O PROCESSO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Analisar o *Programa Y* significa identificar e interpretar os elementos que fizeram parte do processo de implementação do programa que qualificou jovens trabalhadores do *Grupo X*, no Senai de Uberaba. Após ter ressaltado algumas características do programa e o perfil dos trabalhadores selecionados para integrá-lo, atenta-se para os indícios que delineiam esse processo. Para esse fim, é preciso ampliar a ideia de que a qualificação desses jovens ocorreu apenas nas dependências do Senai com a realização de atividades teóricas e práticas sobre metrologia dimensional, desenho técnico, motores de combustão interna, sistema de transmissão, eletricidade e comandos, manutenção eletroeletrônica e assim por diante, como especificado no plano de curso. Ocorre que a qualificação profissional dos jovens iniciou a partir do processo de seleção pelo qual passaram para serem escolhidos e integrar o programa.

O processo desenrola-se com um componente importante: o acompanhamento comportamental realizado por uma assistente social e uma psicóloga, contratadas pelo *Grupo X*. As condições contratuais (verbais) para realização do curso, o convívio diário com os colegas, o relacionamento com os professores e demais funcionários da instituição Senai, a permanência em hotéis em uma cidade pouco conhecida por eles e o acompanhamento comportamental dão o tom do processo de qualificação profissional desses jovens.

Observou-se que os fiscais de campo, os gerentes agrícolas e os próprios trabalhadores já articulavam os modos de acessar o programa, antes mesmo das entrevistas com os psicólogos do grupo acontecerem.

Seis da manutenção já foram direto. [...] A seleção foi mais pela afinidade com o trabalho e depois entrevista com o psicólogo ou a psicóloga. (Tiago).

Cada encarregado tinha direito de mandar uma pessoa. (Fabiano).

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 – 2012
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

O caso foi assim: eu nunca faltei e meu fiscal de campo dizia que eu era esforçado. Não tinha serviço que ele mandava fazer que eu não ia fazer. Aí, fiz a seleção pra ir para Uberaba. (Igor).

No momento em que os jovens foram selecionados, o coordenador do Setor de Capacitação e Treinamento realizou uma reunião para tratar de algumas condições, além de possibilitar um primeiro encontro com um dos professores do Senai e com as responsáveis pelo acompanhamento comportamental.

Um dos elementos presentes na literatura analisada por Boltanski e Chiapello (2009) e que também pode ser identificada nos relatos do coordenador do Setor de Capacitação e Treinamento do *Grupo X* é a busca pelo engajamento ou a mobilização geral dos trabalhadores. Segundo os autores, a procura por trabalhadores qualificados e informados sempre foi uma constante, mas com a reestruturação produtiva e as consequentes demissões, a demanda por características subjetivas foi ampliada, integrante um conjunto de predicados do qual o “nível de empregabilidade” passou a corresponder – por mais incerto que este conceito possa parecer no mundo do trabalho. Neste sentido, para as empresas, como dar sentido às atividades laborais e fazer com que os trabalhadores compartilhem das mesmas finalidades, que são a produtividade e a lucratividade? Esta preocupação esteve presente na implementação do *Programa Y* e pode ser vista no seguinte relato:

O mais importante foi a ajuda na condução do processo. Por isso teve a parte técnica do Senai e a parte comportamental com a consultoria, ajudando-os e motivando-os para aquilo que eles estavam fazendo e mantendo-os na tomada de decisão. Eles decidiram ser mecânicos, mas uma boa parte da turma podia variar e dizer “Eu vou mudar de área”, e aí não concluir as etapas. Então, o auxílio da consultoria comportamental foi fundamental para mantê-los no nível, fazê-los concluir, trabalhar cada um no seu tempo, para que depois eles possam galgar os novos degraus, até mesmo dando solidez à carreira deles. (Coordenador de Capacitação e Treinamento do Grupo X).

O acompanhamento comportamental ao qual o coordenador referiu-se foi realizado por uma psicóloga e uma assistente social durante os oito meses de duração do curso. As profissionais reuniam-se, periodicamente, com os jovens trabalhadores e realizavam dinâmicas de grupo para desenvolver habilidades de comunicação e de relacionamento que deveriam somar-se ao conhecimento técnico adquirido durante o curso no Senai. O

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 – 2012
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

acompanhamento comportamental pode ser entendido, como uma pedagogia complementar ao aprendizado técnico. Essa pedagogia era colocada em prática por meio de dinâmicas e incitação ao diálogo e ao trabalho em equipe. *“Era interessante, porque você desabafava e distraia”* (Igor).

A frequência dos encontros com a psicóloga e a assistente social foi aumentando na medida em que se aproximava o momento de reinserção dos trabalhadores na usina.

[...] nós fizemos a integração deles com o meio em que eles iam trabalhar. [...] fizemos todo um trabalho comportamental, onde eles já se preparavam para esse momento em que eles iriam se perguntar: “Eu vou chegar, mas quem eu sou? Onde estou? Para onde vou? Quais são as resistências? Quais são os benefícios? Quem é essa nova equipe? Quem vai me receber?” [...]. Nós trabalhamos com a ideia de que agora a carreira é deles. Agora não tem mais intervenção. (Coordenador de Capacitação e Treinamento do Grupo X).

Para construir um sentido (ou sentidos) que possam ser partilhados pelos trabalhadores, a empresa vale-se de estratégias pedagógicas como a que esteve presente ao longo da qualificação dos jovens trabalhadores. A timidez, o nervosismo, o desconhecimento e estágios depressivos, do ponto de vista da empresa, podem prejudicar o processo de aprendizagem e o bom andamento do trabalho.

Não existe uma infinidade de soluções para “controlar o incontrolável”: a única solução é, de fato, que as pessoas se autocontrolem – o que consiste em deslocar a coerção externa dos dispositivos organizacionais para a interioridade das pessoas –, e que as forças de controle por elas exercidas sejam coerentes com um projeto geral da empresa. Isso explica a importância atribuída a noções como “envolvimento pessoal” ou de “motivações intrínsecas”, que são motivações ligadas ao desejo e ao prazer de realizar o trabalho, e não a um sistema qualquer de punições-recompensas impingido de fora para dentro e só capaz de gerar “motivações extrínsecas” (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009, p.110).

Para esses jovens trabalhadores, os significados de trabalhar são variados, passando pela ideia de que o trabalho confere dignidade – *“A minha família preza muito o trabalho. Lá quem trabalha é bem falado”* (Tiago) –, pela importância em promover a subsistência – *“Eu mesmo ajudo meus pais. Eu mando dinheiro pra eles”* (Fabiano) –, pela possibilidade de consumir – *“[...] eu tenho que trabalhar pra conseguir o que eu quero. Porque eu quero comprar um carro, crescer um pouco”* (Paulo) – e pela visão de convivência harmoniosa –

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 – 2012
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

“[...] tem que ter compreensão, tem que ser amigo, tem que guardar as coisas que você ouve dos outros com você. Tem que ter humildade” (Igor).

As experiências marcantes de trabalho dividem-se entre aquelas anteriores e posteriores ao curso:

A experiência mais marcante para mim foi quando trabalhei um mês e meio na Cargil. (Tiago).

Para mim está sendo a usina, porque você aprende uma coisa nova todo dia. (Paulo).

Antes do curso eu não tinha uma profissão e depois do curso eu passei a ter. (Fabiano).

Quando eu trabalhava no cultivo de verduras era melhor. (Igor).

O curso de qualificação profissional assinalou diferenças nos modos de trabalhar – *“Eu acho que antes do curso, a gente não assumia tanta responsabilidade [...]” (Tiago)*. Para eles, ainda, a expectativa de continuar empregados ou mudar de empresa, passa pela necessidade de adquirir mais experiência no posto de trabalho que ocupam.

A usina incentivou a gente. Então, largar ela para quê? [...] Tentar correr atrás de uma coisa que você não sabe que é certa, é trocar o certo pelo duvidoso. (Tiago).

Não acho difícil encontrar em outro serviço não. [...] mas se a gente saísse agora, só com o certificado e sem experiência não serve para muita coisa. A gente tem que ter experiência. (Paulo).

Daqui dois anos eu vou ter uma experiência. Ter o currículo ou a parte teórica só não adianta nada. (Fabiano).

Apenas Igor, relatou que sente segurança para mudar de emprego, pois o curso em mecânico de máquinas agrícolas e eletricista automotivo teve um significado positivo para sua vida profissional.

Trabalhar com carteira assinada e possuir benefícios, como transporte, plano de saúde e premiação são atrativos para a carreira profissional e fazem com que esses jovens trabalhadores não pensem em sair da usina neste instante. Adquirir maior experiência aparece como possibilidade de aumentar o “nível de empregabilidade”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 – 2012
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

Os acordos estabelecidos para eliminar a queima da palha de cana-de-açúcar e aperfeiçoar as condições de trabalho daqueles que ainda estão empregados no sistema manual de colheita, têm servido de justificativa para a mecanização definitiva, sob o argumento de que se resolveriam os problemas ambiental e trabalhista. Mesmo destacando nos acordos estabelecidos (Protocolo de Intenções e Compromisso Nacional) a importância de qualificar os cortadores de cana-de-açúcar, o programa desenvolvido pelo *Grupo X*, não têm beneficiado os trabalhadores pensos ao desemprego devido à reestruturação da lavoura canavieira.

O Ensino Fundamental completo, ainda é um critério valorizado para acessar programas de qualificação profissional. No entanto, a baixa escolaridade dos trabalhadores rurais empregados nas usinas do grupo, leva a concluir que mais de 80% deles não farão parte desses programas de qualificação. Além disto, tal política de qualificação, não atinge os trabalhadores rurais migrantes, tornando o desemprego destes, um problema individual ou dos municípios de origem.

O programa de qualificação profissional que mais se aproximou dos objetivos assinalados no Protocolo de Intenções e do Compromisso Nacional foi aquele direcionado aos trabalhadores rurais e auxiliares mecânicos de máquinas agrícolas. De todo modo, em 2011, o programa atingiu apenas 25 jovens que tinham idade entre 18 e 25 anos, que possuíam Ensino Fundamental completo e experiências urbanas de trabalho, tornando a qualificação profissional pela qual passaram, apenas uma certificação das habilidades que já possuíam. Ou seja, o perfil *eleito*, não corresponde ao perfil dos cortadores de cana empregados nas usinas do grupo. Neste sentido, o discurso sobre a qualificação profissional dos cortadores de cana apresenta-se mais como uma retórica do setor, do que uma ação para minimizar o desemprego gerado pela mecanização.

Referências

BOLTANSKI, L. e CHIAPELLO, E. (2009). *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: Martins Fontes.

- CARDOSO, A. M. (2003). *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- CASTELLS, M. (1999). *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra.
- CASTILLO, N. I. (1997). Alguns questionamentos sobre a hipótese da requalificação do trabalho. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 18, n. 58, jul.
- DELUIZ, N. (1996). A globalização econômica e os desafios à formação profissional. *Boletim Técnico do SENAC*. Rio de Janeiro, v. 22, n. 2, p.15-21, mai./ago.
- EID, F; NEVES, M. R. (1998). Organização do trabalho, tecnologia e programa de qualidade total na indústria sucroalcooleira paulista. *Estudos de Sociologia*, Araraquara. v. 3, n. 4.
- FERRETTI, C. J. (2004). Considerações sobre a apropriação das noções de qualificação profissional pelos estudos a respeito das relações entre trabalho e educação. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 25, n. 87, ago.
- FREYSSINET, M. (1989). A divisão capitalista do trabalho. In: HIRATA, Helena (Org.). *Divisão capitalista do trabalho. Tempo Social. Rev. Sociol. USP*, S. Paulo, 1(2): 73-103, 2. sem.
- HARVEY, D. (1996). *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Loyola.
- HIRATA, H. (1994). Da polarização das qualificações ao modelo da competência. In: FERRETTI, C. J. et al (Org.). *Novas tecnologias, trabalho e educação*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- IBGE. Censo Demográfico 2010. Disponível em <<<http://www.ibge.gov.br/cidadesat/link.php?uf=mg>>>. Acesso em 10 nov. 2012.
- KOBER, C. M. (2004). *Qualificação profissional: uma tarefa de Sísifo*. Campinas, SP: Autores Associados. (Coleção educação contemporânea).
- LEITE, M. P.; RIZEK, C. S. (1997). Projeto: Reestruturação produtiva e qualificação. *Educ. Soc.* Campinas, v. 18, n. 58, jul.
- MANFREDI, S. (2007). Qualificação e educação: reconstruindo nexos e inter-relações. In: SAUL, A. M.; FREITAS, J. C. (Orgs.) *Políticas públicas de qualificação: desafios atuais*. São Paulo: A + Comunicação.
- MATTOSO, J. E. L. (1994). Trabalho sob fogo cruzado. *São Paulo em perspectiva*, 8(1): 13-21, janeiro/março.

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 – 2012

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

NEVES, M. A.; LEITE, M. P. (1998). Qualificação e formação profissional: um novo desafio. In: LEITE, Márcia de Paula; NEVES, Magda de Almeida (Orgs.). *Trabalho, qualificação e formação profissional*. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST.

PAIVA, V. (2002). Qualificação, crise do trabalho assalariado e exclusão social. In: GENTILI, Pablo (Org.); FRIGOTTO, Gaudêncio (Orgs.). *A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho*. São Paulo: Cortez.

SCOPINHO, R. A. (2000). Qualidade total, saúde e trabalho: uma análise em empresas sucroalcooleiras paulistas. *Rev. adm. contemp.*, Curitiba, v. 4, n. 1, abr.

SHIROMA, E. O. ; CAMPOS, R. F. (1997). Qualificação e reestruturação produtiva: um balanço das pesquisas em educação. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 18, n. 61, dez.

UDOP. UNIÃO DOS PRODUTORES DE BIOENERGIA. Relação das usinas de açúcar, etanol e biodiesel de Minas Gerais. Disponível em <<http://www.udop.com.br/mapa/geral_mapa.php?estado=mg>> Acesso em 20 set. 2011.