

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Uma análise crítica sobre as bases conceituais do PLANFOR

Roberto Leme Batista¹

O Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador - PLANFOR² foi instituído em 1995 e implementado a partir de 1996, nos termos da Resolução 126/96 do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT) e é desenvolvido pela Secretaria de Políticas Públicas de Emprego - SPPE³, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Essa Secretaria tem como objetivo central formular, promover e coordenar as políticas públicas de educação profissional.

O PLANFOR é um programa concebido pelo governo como um instrumento de política pública de qualificação profissional, que deve ser desenvolvido de forma articulada e integrada com outros programas e projetos financiados com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)⁴ ou por outros fundos públicos.

¹ Professor de História Contemporânea na FAFIPA/Paranavaí, doutorando em Ciências Sociais na UNESP Marília, membro da Rede de Estudos do Trabalho – RET.

² Nos documentos oficiais pesquisados, várias foram as formas de se decifrar a sigla PLANFOR, dentre elas, Programa Nacional de Qualificação do Trabalhador, Plano Nacional de Educação Profissional, Programa Nacional de Qualificação Profissional, Plano Nacional de Formação Profissional, e Plano Nacional de Educação do Trabalhador. Utiliza-se neste trabalho o que consta da resolução n. 194/98 do CODEFAT, ou seja, Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador.

³ Até 1999 essa Secretaria era designada como Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional – SEFOR. Esse fato pode gerar uma certa confusão, dando a impressão de serem a SPPE e a SEFOR Secretarias distintas. Na verdade são a mesma coisa, apenas mudou o nome. O mesmo se aplica ao Ministério que até 1999 era designado como Ministério do Trabalho – MTb e mudou para Ministério do Trabalho e Emprego –MTE.

⁴ O Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT) foi criado em cumprimento à determinação constitucional (artigo 239, da C.F.) e regulamentado pela lei 7.998/90, agregando o patrimônio do PIS/PASEP e de parte da arrecadação da contribuição sindical compulsória. A lei 7.998/90 em seu artigo 11 estabelece como fontes de recursos do FAT: contribuições sociais do setor público e do setor privado, incidentes sobre faturamento das empresas (PIS, PASEP), além de multas sobre encargos devidos, juros e correção monetária de empréstimos. O patrimônio do FAT é estimado, aproximadamente, em torno de 35 bilhões de reais e é administrado pelo CODEFAT, que é um conselho paritário e tripartite, com representantes do governo, dos empresários e dos trabalhadores.

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Portanto, o Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR) insere-se no conjunto das denominadas Políticas Públicas de Trabalho e Renda (PPTR)⁵, que são desenvolvidas pelo governo federal e financiadas com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). As ações e programas desenvolvidos com recursos desse Fundo dependem da aprovação do Conselho Deliberativo do FAT (CODEFAT), um órgão **tripartite e paritário**⁶, composto por representantes do governo, dos empresários e dos trabalhadores, ou seja, das Centrais Sindicais.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) o objetivo do PLANFOR é qualificar ou requalificar a força de trabalho, especialmente os setores que tradicionalmente tiveram dificuldades para se qualificar, como os desempregados de baixa escolaridade, os afetados pela reestruturação produtiva e os que estão fora do mercado de trabalho formal. O PLANFOR visa “atender a diversidade social, econômica e regional da PEA, superando o viés branco, masculino, urbano-industrial presente na oferta tradicional de formação” (Brasil, 1999d, p. 8).

Para o Ministério do Trabalho e Emprego, os recursos do FAT devem privilegiar a qualificação de “... pessoas mais vulneráveis econômica e socialmente, levando em conta situação de pobreza, baixa escolaridade, raça/cor, sexo, necessidades especiais e outros fatores de discriminação no mercado de trabalho” (Ibid). Portanto, segundo o MTE/SPPE, o objetivo do PLANFOR é elevar o nível de *empregabilidade* desse segmento que historicamente teve

⁵ Integram o conjunto do denominado SPTR os seguintes programas: Seguro Desemprego, Serviço de Intermediação Nacional de Emprego - SINE, Cadastro Nacional de Informações Sociais - CNIS, Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, Programa Nacional de Qualificação do Trabalhador - PLANFOR, Programa de Geração de Emprego e Renda - PROGER, Programa de Geração de Emprego e Renda para a Área Rural - PROGER RURAL e Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar - PRONAF.

⁶ O conceito de *tripartismo* refere-se à composição dos Conselhos e/ou Comissões com representação do governo, dos empresários e dos trabalhadores, enquanto que *paritário* designa não haver diferenciação numérica na representação. O *paritarismo* é uma “doutrina política, que orienta a participação dos sujeitos sociais e políticos, através de suas representações igualmente contempladas, em conselhos e/ou comissões, que têm por objetivo discutir, encaminhar e acompanhar a implementação de políticas públicas e sociais. O paritarismo entende que os conselhos e/ou comissões são espaços de participação fundamentais na construção de um bem coletivo ou de uma regra de interesse geral. No plano político e ideológico, pode, entretanto, representar o arrefecimento das contradições subjacentes à execução de planos sociais e de projetos institucionais ou classistas em disputa. Na gestão da formação profissional no Brasil, tem-se buscado empregar o paritarismo, através de dispositivos como o CODEFAT (Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador) e das Comissões Estaduais e Municipais do Trabalho e Emprego, nos quais têm assento os representantes do capital, do trabalho e do Estado” (FIDALGO, F. Paritarismo. In FIDALGO, F. e MACHADO, L. (Editores). *Dicionário da Educação Profissional*. Belo Horizonte: UFMG/NETE, 2000, p. 236).

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

muitas dificuldades de acesso ao mercado de trabalho, principalmente, por não conseguir se qualificar. A *empregabilidade*, segundo o MTE/SPPE, é um conceito que se caracteriza como:

a) aumento da probabilidade de obtenção de trabalho e de geração ou elevação de renda, reduzindo os níveis de desemprego e subemprego; b) aumento da probabilidade de permanência no mercado de trabalho, reduzindo os riscos de demissão e as taxas de rotatividade; c) elevação da produtividade, da competitividade e renda (BRASIL, 1999b, p. 39).

A implementação do PLANFOR se deu através da consolidação gradativa de dois mecanismos, que foram: 1) os Planos Estaduais de Qualificação (PEQs), que são executados pelos governos estaduais e 2) as Parcerias Nacionais e Regionais (PARCs), celebradas com entidades não governamentais, cujas ações são complementares às dos PEQs, visando assegurar a consolidação do PLANFOR. Os PEQs e as PARCs são geridos pelo MTE/SPPE (antigo MTb/SEFOR), sob homologação e deliberação do CODEFAT. A integração e articulação desses dois eixos resultam nos projetos: avanços conceituais e articulação institucional. A implementação dos PEQs e das PARCs seguiram a orientação das diretrizes de participação, descentralização e fortalecimento da capacidade de execução local.

Segundo o MTE/SPPE, os dois mecanismos principais na implementação e consolidação do PLANFOR, envolvem uma cadeia estratégica e operacional que articula o Conselho Deliberativo do FAT (CODEFAT), o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), através da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE), as Secretarias Estaduais do Trabalho (STBs), os Conselhos Estaduais do Trabalho (CETs), as Comissões Municipais do Trabalho (CMTs), Entidades Parceiras e toda a Rede de Educação Profissional (Sistema S, Escolas Técnicas Federais e Estaduais, Escolas Sindicais etc.).

No contexto histórico, conjuntural e conceitual até aqui expostos, vimos que o PLANFOR por um lado, é um programa que emerge como resposta à necessidade do capital por um novo perfil de trabalhador (qualificado, no sentido da polivalência e da multifuncionalidade), em decorrência do processo de reestruturação produtiva; por outro, o mesmo é uma política pública de qualificação voltada para o atendimento a setores da população considerados como “grupos vulneráveis e sob risco social”, visando potencializar-lhes a *empregabilidade*. Portanto, uma ação estatal que se insere nas denominadas políticas

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

sociais compensatórias⁷, entendendo a “qualificação profissional como componente básico do desenvolvimento sustentado, com equidade social” (BRASIL, 2000b, p. 4).⁸

A implementação do PLANFOR, sobretudo, através das denominadas Parcerias Nacionais e Regionais (PARCs), com a celebração de contratos do MTE/SPPE com entidades não governamentais, revela que o mesmo se conforma no processo de reforma do Estado sob os pressupostos neoliberais. Pois, este fato evidencia uma privatização das políticas públicas por intermédio das chamadas parecerias, com prioridade para o denominado “terceiro setor”⁹, já que parte-se do pressuposto que desta forma seria possível constituir uma “esfera pública não estatal”. Analisando esse fenômeno, Leher (2001, p. 167) afirma que:

⁷ **Políticas Sociais Compensatórias** “são políticas sociais emergenciais, voltadas para a redução de pobreza, objetivando retirar da condição de miséria aqueles que não conseguiram alcançar padrões mínimos de vida. A política de combate à pobreza, como uma política social compensatória, tem por objetivo ‘eliminar a destituição, num espaço de tempo definido, incorporando os despossuídos aos circuitos regulares da vida social e compensando, no entretempo, as principais carências que põem em risco a sobrevivência e a sanidade dessas pessoas. As políticas contra a pobreza são específicas, têm duração limitada – ainda que prolongada – combinam ações sociais compensatórias, aspectos das políticas sociais permanentes e elementos da política macroeconômica e setorial, sobretudo nos campos fiscal, industrial, agrícola e do emprego. São parte da intervenção social do Estado, em muitos casos se superpõem às políticas sociais, mas têm uma identidade, uma coerência e uma estratégias próprias’ (Abranches, 1987:14-15)*. As políticas sociais compensatórias são seletivas, definindo como seus beneficiários apenas aqueles que se encontrem na condição de miséria”. (DUARTE, Adriana. Políticas Sociais Compensatórias. In FIDALGO, Fernando & MACHADO, Lucília (Ed.). *Op cit*, p. 253-4).

* ABRANCHES, S. H. Política social e combate à pobreza: a teoria da prática. In: *Política Social e Combate à Pobreza*. Rio de Janeiro: Zahar, 1987, p. 39-73.

⁸ No contexto do neoliberalismo os Organismos Multilaterais disseminaram, através dos programas que financiam o conceito de equidade. Este conceito é incorporado pelo PLANFOR. O conceito de equidade provém do direito, e refere-se ao reconhecimento dos direitos da população a ter acesso a serviços públicos sem estigmatizar as diferenças dos segmentos mais pobres. Para o Banco Mundial a equidade deve nortear as políticas compensatórias voltadas para os mais pobres. Esse conceito vem sendo incorporado nas políticas públicas em nosso país, em uma perspectiva ideológica que só interessa à conservação e preservação dos interesses do capital. Na verdade, a lógica da equidade é o desenvolvimento de políticas para os pobres, visando prevenir e evitar distúrbios sociais que coloquem em risco a ordem e a lógica do capital.

⁹ **Terceiro Setor** “é uma designação vaga, utilizada para dar conta de um vastíssimo conjunto de organizações sociais que não são nem estatais nem mercantis, ou seja, organizações sociais que, por um lado, sendo privadas, não visam fins lucrativos, e por outro lado, sendo animadas por objetivos sociais, públicos ou coletivos, não são estatais. Estas organizações sociais expressam a possibilidade de uma terceira via de constituição da ordem social, potencialmente capaz de contrapor-se aos interesses privados e ao poder estatal. (...) São organizações, formadas na sociedade civil, compostas por quadros profissionalizados ou voluntários, voltadas para assessorar movimentos populares e criar poderes na base da sociedade. Enfim, trata-se de um conjunto de organizações que não fazem parte do aparato burocrático estatal e não têm objetivos de lucro e que podem pressionar por mudanças políticas, sociais e arranjos institucionais mais democráticos”. (DUARTE, Marisa. Terceiro Setor. In FIDALGO, Fernando & MACHADO, Lucília (Ed.). *Dicionário da Educação Profissional*. Belo Horizonte: NETE/UFMG, 2000, p. 327).

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Os movimentos dos subalternos e, em especial, as suas formas de organização propriamente econômico-política, como os partidos e os sindicatos, são interditados. A não ser na condição de ‘parceiros’ – aqui compreendidos os sindicatos dispostos a colaborar *madura e responsavelmente* com as reformas. Neste caso, os governos, mesmo os de direita, são acometidos por súbita generosidade. Logo são disponibilizadas verbas públicas para os sindicatos para que estes funcionem como uma entidade do *terceiro setor*. Uma parte bastante modesta das verbas do Fundo de Amparo ao Trabalhador-FAT (mas não negligenciável em termos absolutos, dado o montante do Fundo, algo em torno de US\$ 25 bilhões), tem sido prodigamente distribuída para os sindicatos para que estes ofereçam cursos de formação profissional que, a despeito de experiências isoladas extraordinárias, têm: a) rompido a unidade da luta em favor da escola unitária; b) descaracterizado o uso das verbas deste Fundo, originalmente previsto para o custeio do salário-desemprego e atualmente alvo de recorrentes denúncias de corrupção; c) reduzido o potencial de contestação dos sindicatos; e d) contribuído para a crença de que o desemprego decorre da falta de qualificação dos trabalhadores.

Nesse processo em curso, o pressuposto do governo – MTE/SPPE – é que o desemprego é conseqüência da baixa escolaridade e da desqualificação do segmento mais vulnerável da população, já que, acredita que no complexo da reestruturação produtiva são requeridos novos conhecimentos científicos e tecnológicos, *novas atitudes, habilidades e competências dos trabalhadores*. Nesse sentido, as noções de *competência* e a ideologia da *empregabilidade* estão inseridas na retórica do governo e do meio empresarial que, com a utilização desses conceitos, procuram responsabilizar o indivíduo pela sua inserção ou exclusão do mercado de trabalho. Esta ideologia desconsidera todos os fatores e determinações macro econômico e social do desemprego.

O governo, ao propor através do PLANFOR, a meta de qualificar ou requalificar 20% do PEA ao ano, tem como pressuposto ideológico que o desemprego tem como causa a falta de qualificação profissional, nesse sentido oculta as determinações econômicas e sociais responsáveis pelo desemprego. Para demonstrar a importância do PLANFOR o Ministério do Trabalho coloca ênfase no número de treinandos, no valor investido e nos atores envolvidos, afirmando que:

No período 1995-2000, o PLANFOR qualificou cerca de 11 milhões de pessoas, investindo R\$ 1,9 bilhão do FAT (cerca de US\$ 1 milhão), complementado por contrapartidas médias de 20% dos Estados e demais parceiros. As ações de qualificação se realizaram em 3,5 mil municípios (...) abrangendo em sua maior parte as localidades consideradas com mais baixo índice de desenvolvimento

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

humano (focos de pobreza, exclusão e desemprego). Uma rede de 1,5 mil entidades executoras (...) foi mobilizada para a execução dos programas, por meio de licitações realizadas pelos PEQs e pelos Parceiros Nacionais/Regionais (BRASIL, 2001, p. 63).

O MTE/SPPE visa com o PLANFOR dotar a força de trabalho das competências (atitudes e habilidades) exigidas pelas empresas no contexto da reestruturação produtiva através do desenvolvimento das habilidades básicas, específicas e de gestão, que são assim definidas:

i. Habilidades básicas - competências e conhecimentos gerais, essenciais para o mercado de trabalho e para a construção da cidadania, como comunicação verbal e escrita, leitura e compreensão de textos, raciocínio, saúde e segurança no trabalho, preservação ambiental, direitos humanos, informação e orientação profissional e outros eventuais requisitos para as demais habilidades. **ii. Habilidades específicas** - competências e conhecimentos relativos a processos, métodos, técnicas, normas, regulamentações, materiais, equipamentos e outros conteúdos próprios das ocupações. **iii. Habilidades de gestão** - competências e conhecimentos relativos a atividades de gestão, autogestão, melhoria da qualidade e da produtividade de micro e pequenos estabelecimentos, do trabalho autônomo ou do próprio trabalhador individual, no processo produtivo¹⁰ (BRASIL, 1999b, p. 41).

O PLANFOR concentra ênfase em três eixos principais: *avanço conceitual, articulação institucional e apoio à sociedade civil*¹¹. Procurando construir um novo enfoque

¹⁰ Observa-se que essas definições das referidas habilidades coincidem com as definições contidas no documento *Educação Básica e Profissional: uma visão dos empresários* que resultou da VI reunião dos presidentes das organizações empresariais ibero-americanas, realizada em Salvador em 1993. O documento dos empresários foi redigido por Nassim Gabriel Mehedeff (então assessor de Planejamento da Direção Nacional da CNI —, que é também Presidente da Comissão Supervisora do PACTI e PBQP e Secretário Nacional de Formação e Desenvolvimento Profissional do Ministério do Trabalho), “nota-se que tal documento apresenta uma visão articulada, porém encobridora de contradições que só aparecem através da lupa da análise discursiva” (Roggero, Rosemary. Breve Reflexão sobre as Relações entre Novas Demandas de Qualificação e Formação Profissional no Movimento do Capitalismo Contemporâneo. In Boletim Técnico do Senac. Capturado eletronicamente através do site <http://200.179.53.5/informativo/BTS/262/boltec262e.htm>).

¹¹ **i. avanço conceitual**, compreendendo a construção e consolidação de um novo enfoque conceitual e metodológico da EP (educação profissional), orientada pela efetiva demanda do setor produtivo (reunindo interesses e necessidades de trabalhadores, empresários, comunidades), com vistas a elevar a produtividade e qualidade do trabalho, melhorar empregabilidade do trabalhador e condições de vida da população; **ii. articulação institucional**, relativa à mobilização, integração e fortalecimento de uma rede nacional de EP, integrada por entidades públicas e privadas com infra-estrutura e experiência na área, tais como: escolas técnicas federais/estaduais, universidades, Sistema S, ONGs, sindicatos, fundações, ensino livre; **iii. apoio à sociedade civil**, com foco na ampliação da oferta, por meio dessa rede, de EP contínua e flexível, suficiente para qualificar/requalificar pelo menos 20% da PEA (População Economicamente Ativa, maior de 14 anos) ao ano, especialmente de grupos que tradicionalmente têm menor chance de acesso a ações de qualificação e

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

conceitual, metodológico e operacional para a educação profissional com “foco na demanda do mercado de trabalho e no perfil da população alvo, *orientada pela efetiva demanda do setor produtivo*, reunindo interesses e necessidades de trabalhadores, empresários, comunidades” (Brasil, 2001, p. 61). Como podemos observar, o MTE/SPPE parte do pressuposto da existência de um consenso na sociedade sobre essa questão. A contradição e o conflito social não aparecem nos documentos oficiais, é como se num “toque de mágica” tivessem desaparecido do cenário histórico. Haveria, então, um equilíbrio e conciliação dos opostos no contexto da reestruturação produtiva, expresso fundamentalmente no denominado diálogo social que resulta do tripartismo paritário.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e a Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE) se propõem, através do PLANFOR, desenvolver a *articulação institucional* da educação profissional, o que “significa reconhecer, articular e envolver os atores sociais relevantes para uma política pública de trabalho e geração de renda, consolidando e integrando uma rede nacional de EP (REP)...” (Ibid.). Ou ainda, “mobilizar, sensibilizar, potencializar e integrar, tendo como foco a política pública de trabalho e geração de renda, toda a capacidade de atendimento ao trabalhador existente no País” (Brasil, 1997b, p. 6).

O MTE/SPPE visa garantir o *apoio à sociedade civil* que “traduz-se na promoção, em ampla escala - aspecto fundamental para países como o Brasil - de ações de qualificação do trabalhador, incluindo não só cursos e treinamentos, mas assessorias, extensão, pesquisas e estudos” (Brasil, 2001, p. 61).

O MTE/SPPE entende que nos quadros da “nova institucionalidade” de Educação Profissional, implementados pelo PLANFOR, o *avanço conceitual* visa a elaboração e revisão conceitual e metodológica sobre questões-chaves na área de trabalho, qualificação e educação. Portanto, o *avanço conceitual* nesta concepção deve convergir para a consolidação e difusão de um *conceito de Educação Profissional* que:

- i.** seja elemento indissociável do desenvolvimento sustentável, não se confunda com assistencialismo, nem substitua educação básica;
- ii.** seja um processo com começo meio e fim, com foco no mercado de trabalho, visando sempre a *empregabilidade* da clientela;
- iii.** promova o desenvolvimento didático-pedagógico – envolvendo currículos, programas e recursos instrucionais (...)

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

adequados a processos de qualificação e requalificação profissional; **iv.** respeite as peculiaridades e condições das diferentes clientela (trabalhadores inseridos em processos de modernização, desempregados, jovens de baixa escolaridade, excluídos) das diversas regiões do País; **v.** fomente o desenvolvimento de metodologias e sistemas que dêem suporte ao atendimento integrado ao trabalhador, em matéria de orientação e análise ocupacional, informação sobre o mercado de trabalho (BRASIL, 1997b, p. 6).

O MTE/SPPE pretende consolidar e difundir um novo enfoque conceitual-metodológico de educação profissional, com base na demanda do setor produtivo, reunindo interesses e necessidades de trabalhadores, empregadores e comunidades. Para tanto, trata-se de modernizar a “nova institucionalidade”, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, das agências de educação profissional e de todas as instituições envolvidas no processo, para o desenvolvimento da inovação em Educação Profissional, tendo por base que:

O conceito de inovação diz respeito a pelo menos uma das seguintes dimensões: clientela atendida (abrangendo não somente populações excluídas, mas qualquer segmento da PEA pressionado por necessidades de aperfeiçoamento e atualização); metodologia desenvolvida e aplicada, parcerias formadas, exploração e aproveitamento de oportunidades de geração de trabalho e renda, aumento de produtividade, qualidade; manutenção do emprego (BRASIL, Avaliação Gerencial, 1996 e 1997).

Nesse sentido, o MTb/SEFOR, posteriormente MTE/SPPE, definiu para o período 1996/99, em matéria de *avanço conceitual*, os seguintes projetos prioritários:

i. constituição de uma rede de centros públicos de educação profissional; **ii.** organização de rede de formação profissional; **iii.** mapeamento e avaliação de modelos alternativos de educação profissional; **iv.** implantação de sistema nacional de certificação ocupacional (BRASIL, 1997b, p. 7).

Outrossim, o MTE/SPPE pressupõe também o *avanço conceitual* como um processo que possibilite o desenvolvimento e a experimentação de um novo projeto de Educação Profissional (EP) no país, através da construção e consolidação de um novo enfoque conceitual e metodológico da EP, orientado pelos seguintes pressupostos:

i. EP com foco na demanda do mercado de trabalho e no perfil da população-alvo, orientada pela efetiva demanda do setor produtivo, reunindo interesses e necessidades de trabalhadores, empresários, comunidades, superando, *portanto, a histórica orientação da formação profissional baseada na oferta de cursos disponíveis no mercado*; **ii.** EP como direito do cidadão produtivo, *pensada em bases contínuas, permanentes, em caráter complementar, e nunca substitutiva, à*

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

educação básica (fundamental e média), que é direito de todo cidadão e dever do Estado; **iii.** EP como variado leque de ações, incluindo cursos, treinamentos, assessorias, extensão, pesquisas e estudos, contemplando o desenvolvimento integrado de *habilidades básicas, específicas e/ou gestão do trabalhador*; **iv.** EP capaz de atender à diversidade social, econômica e regional da PEA, superando o viés branco, masculino, urbano-industrial presente na oferta tradicional de formação. *Garantindo, ademais, em programas financiados pelo FAT, preferência a pessoas mais vulneráveis econômica e socialmente, levando em conta situação de pobreza, baixa escolaridade, raça/cor, sexo, necessidades especiais e outros fatores de discriminação no mercado de trabalho* (BRASIL, 1999e, p. 18, os grifos são nossos).

Para o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e a Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE), os critérios básicos para uma avaliação do PLANFOR, visando uma apreensão de como este programa vem cumprindo com a sua missão, devem partir dos seguintes indicadores: *eficiência, eficácia e efetividade social*. Esses conceitos são definidos da seguinte forma:

Eficiência: entendida como grau de aproximação entre o previsto e o realizado, em matéria de treinandos, carga horária, abrangência espacial e setorial, aplicação de recursos – entre outras variáveis;

Eficácia: expressa pelo benefício das ações de EP para os treinandos, em matéria de obtenção ou manutenção de trabalho, geração ou elevação de renda, ganhos de produtividade e qualidade, integração ou reintegração social; **Efetividade social:** impactos do PLANFOR como política pública, do ponto de vista mais amplo das populações, comunidades ou setores beneficiados focalizados (BRASIL, 1999e, p. 26).

Para o MTE/SPPE as dimensões de eficácia e efetividade social no PLANFOR pressupõem o reconhecimento da educação como fator fundamental para o bem estar, pois, sem ela não haveria o desenvolvimento

das capacidades básicas necessárias para efetivar uma vida de melhor qualidade, na qual entram alimentar-se bem, morar dignamente, cuidar da saúde e também, de forma mais complexa, desenvolver o auto-respeito, tomar parte na vida da comunidade, desenvolver a auto-confiança (apresenta-se, por exemplo, em público ou procurar e desenvolver um trabalho, sem se envergonhar). A qualificação aumenta a produtividade e também auxilia na possibilidade de se aproveitar melhor e com mais liberdade das oportunidades oferecidas (BRASIL, 1998c, p. 3).

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Segundo os documentos da SEFOR e, posteriormente, da SPPE, os critérios de avaliação externa do PLANFOR¹² devem considerar a *efetividade social* como uma mediação e adequação da educação profissional, simultaneamente ao desenvolvimento econômico e a qualidade de vida de trabalhador, ou seja, da empregabilidade.

Portanto, no arcabouço teórico do PLANFOR, o chamado *modelo das competências* e a ideologia da *empregabilidade*, são conceitos chaves. O Secretário da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE), antiga SEFOR, do Ministério do Trabalho e Emprego, Nassim G. Mehedeff define o conceito de *empregabilidade* como:

...um galicismo ou anglicismo (...) - que significa - o conjunto de conhecimentos, habilidades, comportamentos e relações que tornam o profissional necessário não apenas para uma, mas para toda e qualquer organização. (...) mais importante que apenas obter um emprego, é tornar-se empregável, manter-se competitivo em um mercado em constante mutação. Preparar-se, inclusive, para várias carreiras e diferentes trabalhos - às vezes simultâneos (MEHEDEFF, 1998, p. 3).

Atente-se nessa definição para o marketing e ideologia da qualidade total, do toyotismo, enfim, da reestruturação produtiva, entendida de forma homogênea e universal. Neste mesmo texto, referindo-se ao que denomina de ingredientes da empregabilidade, Mehedeff afirma que estes “podem ser sintetizados em três componentes chaves: *competência profissional, disposição para aprender continuamente, capacidade de empreender*” (Ibid). Quanto ao conceito de *competência*, Mehedeff afirma que:

...Competência profissional é uma questão de aprendizado formal e de experiência. (...) envolve conhecimentos, habilidades sociais e intelectuais, atitudes e comportamentos requisitados em determinadas áreas de trabalho ou setores da economia. A competência (...) é permanentemente construída, aprimorada, renovada. Não é um estoque, mas um fluxo... (Ibid).

Pedro Demo (1997), em texto escrito sob encomenda pela antiga SEFOR, reconhece que a importância da tese da empregabilidade é correta, pois, “é mister dar conta do processo inovador competitivo, que impõe ritmos desconstrutivos constantes, obrigando o empregado a tornar-se mais capaz de enfrentar novos desafios ou mesmo de se recapacitar” (DEMO, 1997, p. 16). Entretanto, Demo afirma que essa tese “é enganosa, à medida que vende a idéia que, voltando o trabalhador a estudar, recupera-se o emprego” (Ibid).

¹² O processo de avaliação externa da maioria dos PEQs são feitos por Universidades Públicas.

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Portanto, de acordo com o MTE/SPPE, no contexto da reestruturação produtiva as empresas passam a exigir da força de trabalho novas *competências*, entendido como o conjunto de conhecimentos, atitudes, habilidades e atributos que tornam o trabalhador polivalente, capaz de diagnosticar e intervir em tempo real, porém, “não basta agir rapidamente; é preciso decidir quem e o que fazer” (Ibid). Afinal, as transformações na produção e nas relações de trabalho fazem com que: “A qualificação deixe de ser entendida como capacidade de realizar tarefas/operações, passando a se definir como capacidade de ação e reação diante de eventos imprevisíveis, em sua grande maioria” (Ibid).

Entretanto, não basta apenas possuir competência técnica, é necessário também que o trabalhador possa mobilizar os conhecimentos tácitos demandados pelas empresas. Segundo o MTE/SPPE o mercado passou a exigir um trabalhador competente, polivalente, e reclama o desenvolvimento integral do indivíduo, que tem que ser “*trabalhador e cidadão, competente e consciente*” (BRASIL, 1999b, p. 26).

Os ideólogos do PLANFOR partem do pressuposto que o desenvolvimento das referidas *competências* serão capazes de garantir a *empregabilidade* do indivíduo. A *empregabilidade*, que como vimos, é entendida como a capacidade do indivíduo responder às necessidades de manter-se no emprego ou, se estiver desempregado conseguir emprego ou ser criativo (sic) para obter renda de forma empreendedora. Nesta perspectiva, a busca das referidas competências, através da incorporação das atitudes, atributos e habilidades deve ser permanente, pois só assim o trabalhador poderá se manter em condições de *empregabilidade*, ou seja, apto para conseguir manter-se no emprego/empregar-se ou então viver de forma criativa sem emprego, buscando outras formas de trabalho e renda.

Portanto, a noção de competência é entendida pelo MTE/SPPE, como uma nova dimensão da qualificação, pois afirma haver uma “dimensão da qualificação como competência”, que representa:

...mais que um ‘estoque de saberes’ – ‘saber-fazer’ e ‘saber-ser’ aplicáveis ao trabalho, a qualificação passaria a incluir, necessariamente, a capacidade de enfrentar o imprevisto e o imprevisível, de ir além do domínio de tarefas prescritas (...) ou seja, a bagagem de conhecimentos e de habilidades tenderia a perder importância, valorizando-se, em escala crescente, a capacidade de domínio ou condução de situações imprevistas – ‘acontecimentos’ ou ‘eventos’... (BRASIL, 1999b, p 18).

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Partindo do pressuposto que no contexto da reestruturação produtiva, as empresas passam a valorizar “novas competências, entendidas como capacidade de diagnóstico e intervenção em tempo real”, o Ministério do Trabalho e Emprego afirma que:

...A qualificação deixa de ser entendida como capacidade de realizar tarefas/operações, passando a se definir como capacidade de ação e reação diante de eventos imprevisíveis, em sua grande maioria. Para tanto, não basta a simples competência técnica, mas é necessário que o trabalhador ative ou mobilize um *background* de conhecimentos, tácitos ou formais, que o habilitem a fazer diagnósticos, propor soluções e tomar medidas em uma cadeia de decisões cada vez mais curtas (Ibid).

Portanto, para o MTE/SPPE, o objetivo do PLANFOR é responder à exigência de formar para além da competência técnica, ou seja, ele tem a missão de qualificar trabalhadores capazes de mobilizar os conhecimentos tácitos ou formais demandados pelas empresas. Busca-se, portanto, a qualificação do trabalhador competente e polivalente, exigido pelo mercado, proclamando o desenvolvimento integral do indivíduo, que deve ser *trabalhador e cidadão, competente e consciente*. Afinal, segundo o MTE/SPPE, a competência individual garante a competência coletiva exigida pelo setor produtivo.

O MTE/SPPE parte do pressuposto que as inovações tecnológicas e as novas formas de gestão e organização do trabalho colocam em crise o saber técnico, de tipo taylorista-fordista, pois, no contexto da reestruturação produtiva o foco deixa de ser o posto de trabalho, passa a se exigir uma qualificação profissional centrada na competência. Aposta-se na necessidade de desenvolvimento das habilidades voltadas para a qualificação, mas expandindo-se para as que formam a competência do trabalhador. Para a antiga SEFOR, atual SPPE, competência é um conceito mais elástico, que se forma ao longo da vida do trabalhador, seja em cursos formais ou informais, na escola ou no trabalho. Nesse sentido, as habilidades devem relacionar-se não apenas ao saber-fazer, mas aos saberes (conhecimentos), ao saber-ser (atitudes), e ao saber-agir (práticas no trabalho), que “implicam, pois, *dimensões variadas: cognitivas, motoras e atitudinais*” (BRASIL, 1996e, p. 21).

A noção de competência representa um aumento do poder e da força capital, é a expressão de uma nova fase da subsunção real do trabalho ao capital. Representa também uma

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

nova correlação de forças entre as forças produtivas, calcada numa relação individualizada entre empregadores e empregados, pois,

À luz de processos mais amplos, a opção pelo modelo de competência (na acepção empresarial) estaria ancorada numa lógica de recomposição da hegemonia do capital, onde a ressignificação da qualificação e das estratégias de formação profissional fazem parte de um processo de ressocialização e aculturação da classe trabalhadora, tendo por função reintegrá-la aos novos modelos de produção e gestão do capitalismo em sua fase de transnacionalização (MANFREDI, 1998, p. 37).

Segundo o MTE/SPPE, as atitudes e habilidades voltadas para a formação da competência devem seguir a mesma configuração do processo de educação contínua, ou seja, tem que ser permanente ao longo de toda a vida do trabalhador. Afirma-se inclusive que as “habilidades básicas, específicas e de gestão podem ser desenvolvidas em qualquer momento da vida de uma pessoa” (Ibid).

Portanto, o MTE/SPPE fundamenta-se nas concepções que negam o trabalho como categoria central da sociabilidade humana.

Nos diversos documentos do MTE/SPPE sobre o PLANFOR, o pressuposto fundamental é que a qualificação profissional precisa estabelecer seu foco na *empregabilidade*. Afinal, “mais agonizante que estar desempregado, é ser um desempregado qualificado”, ou seja, qualificado sem competência ou criatividade para desenvolver a *empregabilidade* de forma criativa e empreendedora. Por isso, toma-se como premissa da política de educação profissional, já na gênese do PLANFOR, a *empregabilidade* voltada para “três fatores inter-relacionados: investimentos geradores de trabalho, serviços de intermediação eficientes e *educação contínua do trabalhador*” (BRASIL, 1995e, p. 5).

Elenice Leite, que foi secretária adjunta da SEFOR/MTb, entre 1995-98, analisando a tendência evolutiva de inovações tecnológicas em empresas líderes em alguns setores da indústria brasileira, concluiu que as empresas estão exigindo maior nível de qualificação, que se expressa em aprendizagem contínua em dois níveis: “*da organização como um todo*, entendida como capacidade de adaptação, mudança nos produtos, processos, equipamentos, funções, formas de gestão; *dos agentes produtivos*, desafiados a aprender, desenvolver-se e renovar-se, por meio de mecanismos formais e não-formais” (LEITE, 1998, p. 2).

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Afirmando que como “reflexo da crescente globalização e inserção do país na economia mundial”, o mundo da produção estaria exigindo:

um novo perfil e novo conceito de qualificação, que vai além do simples domínio de habilidades motoras e disposição para cumprir ordens, incluindo também, ampla formação geral e sólida base tecnológica. *Não basta mais que o trabalhador saiba 'fazer'; é preciso também 'conhecer' e, acima de tudo, 'saber aprender'* (Ibid., p. 3).

Em um texto de 1997, Leite apresenta uma lista de novas competências, que “orientam-se também pela busca de cultivar e difundir uma ‘nova mentalidade’, calcada em conceitos como ‘valorização, envolvimento e participação’ do trabalhador”. Eis os novos atributos valorizados segundo Leite:

i. operação de novos equipamentos/sistemas e/ou aplicação de novas técnicas com eficiência e segurança; **ii.** mentalidade de melhoria contínua, geral e individual; motivação e participação; **iii.** conhecimento do produto e do processo; **iv.** valores de qualidade, produtividade e competitividade; **v.** trabalho em equipe; relacionamento no grupo; **vi.** conhecimentos teóricos e aplicados em matemática, geometria, controle de qualidade, eletrônica (aplicada à mecânica), física (velocidade, corte, dureza de materiais), assistência técnica, manutenção (também para operadores); **vii.** leitura e interpretação de ordens de fabricação, desenhos, gráficos, tabelas; **viii.** raciocínio, resoluções de problemas; **ix.** disposição para trabalhos novos, complexos, diversificados; **x.** atitude geral mais aberta e favorável a mudanças (LEITE, 1997, p. 152).

Para Leite esses atributos são necessários, pois na perspectiva da empresa não basta mais contar com o típico “operário-padrão” que estava sempre pronto para “vestir a camisa da empresa”. O contexto da reestruturação produtiva exige que o trabalhador possua *competência* e capacidade para, além de “vestir a camisa da empresa”, de “pensar pela empresa”. Razão pela qual a “qualificação” não é mais definida como “estoque de conhecimentos/habilidades”, “mas sobretudo como competência ou capacidade de agir, intervir, decidir em situações nem sempre previstas ou previsíveis” (Ibid.).

A crítica aos conceitos de competência e de empregabilidade e aos pressupostos do PLANFOR

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Como vimos, os conceitos de *competência* e *empregabilidade* constituem-se na espinha dorsal na órbita do referido *avanço conceitual* do MTb/SEFOR, posteriormente MTE/SPPE, para justificar o desenvolvimento do PLANFOR. Nesse sentido, é importante problematizar esses conceitos procurando desvendar os nexos ideológicos do PLANFOR, estabelecendo sua proximidade com a teoria do capital humano.

Em um sofisticado material de publicidade do PLANFOR, o Ministério do Trabalho e Emprego, traz uma afirmação que se torna inevitável seu vínculo com a teoria do capital humano. Afirma o MTE:

Qualificação Profissional por si mesma não gera emprego, mas... I- *agrega valor ao trabalho e ao trabalhador*; II- *aumenta as chances de obter e manter trabalho*; III- *amplia as oportunidades de geração de renda*; IV- *melhora a qualidade dos serviços e produtos*; V- *torna as empresas mais competitivas*; VI- *torna o trabalhador mais competente*. Por tudo isso é direito do trabalhador em uma sociedade que se busca justa e democrática (BRASIL, 2000b, p. 5 os grifos são nossos).

Portanto, com a disseminação da *noção de competência* e da ideologia da *empregabilidade* revigora-se nos anos 90 a teoria do capital humano, colocando ênfase no indivíduo para resolver o problema do desemprego. Estes conceitos integram hoje a agenda e a retórica do governo através do PLANFOR, dos empresários e de suas instituições de formação (SENAI, SENAC, SENAT, SENAR), mas também, em certa medida, dos sindicatos e centrais sindicais dos trabalhadores que estão inseridos na lógica do tripartismo paritário no CODEFAT, no PBQP e no PACTI.

O desenvolvimento de competências para garantir a *empregabilidade* dos egressos do PLANFOR é um dos principais objetivos do MTE/SPPE, faremos uma discussão crítica acerca desses pressupostos, a partir das contradições do próprio PLANFOR.

Entretanto, faremos primeiro uma apresentação do conceito de *empregabilidade* a partir da literatura por nós consultada. Primeiramente, mostraremos que esse conceito é muito utilizado pela literatura vulgar, principalmente, pelo segmento de consultores em recursos humanos que, numa perspectiva que beira ao senso comum, disseminam de forma apologética essa ideologia. Vejamos dois exemplos que comprovam nossa afirmação:

A empregabilidade é um conceito mais rico do que a simples busca ou mesmo a certeza do emprego. Ela é o conjunto de competências que você

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

comprovadamente possui ou pode desenvolver – dentro ou fora da empresa. Ela diz respeito a você como indivíduo e não mais à situação, boa ou ruim da empresa – ou do país. É o oposto ao antigo sonho da relação vitalícia com a empresa. Hoje, a única relação vitalícia deve ser com o conteúdo do que você sabe e pode fazer. *O melhor que uma empresa pode propor é o seguinte: vamos fazer este trabalho juntos e que ele seja bom para os dois enquanto dure; o rompimento pode se dar por motivos alheios à nossa vontade. (...) (empregabilidade) é como a segurança agora se chama* (MORAES, 1998, Apud FRIGOTTO, s/d, grifos deste).

Ou então, numa perspectiva que poderia ser denominada como a “teoria da loucura”, a *empregabilidade* é apresentada como:

garantida por seis pilares - educação vocacional, idoneidade, competência, saúde física e mental, reserva financeira e bons relacionamentos - e que para mantê-la é preciso se comportar como quem sobe uma escada rolante que desce: Para subir, tem que andar mais rápido do que o ritmo da escada. Pessoas honestas e trabalhadoras que param na escada acabam sendo jogadas para fora (MINARELLI, Apud, SANTOS, 1997, p. 87).

Essa ideologia é capaz de gerar uma verdadeira paranóia social em busca das chamadas qualificações, basta olharmos a publicidade em torno de cursos ditos qualificantes e, também, o resultado da pesquisa realizada por Santos (2000 – anexo 2) para percebermos como isso invadiu o cotidiano das pessoas. Em uma perspectiva crítica, Silva Júnior, Ferretti e González constataam que no capitalismo mundializado:

... as relações entre o indivíduo e a sociedade e, entre esta e o estado são legitimadas por uma racionalidade científica, *ainda que salte aos olhos a irracionalidade social*. No campo do trabalho predomina a exclusão, no campo educacional, de direito social, a educação tornou-se mercadoria, num quadro de reprodução social, em que constitui-se um novo sujeito, que parece preparado para a barbárie e não para um processo civilizatório (SILVA JÚNIOR, FERRETTI e GONZÁLEZ, 2001, p. 62 os grifos são nossos).

Esses mesmos autores fazem uma afirmação emblemática acerca da nova sociabilidade desenvolvida pelo capital no contexto de reestruturação produtiva, procurando desvelar a *ideologia da empregabilidade*, assim como a *noção de competências*. Afirmam que:

Observa-se a completa precarização do trabalho, ainda que todos os seres humanos sejam tomados como mercadoria força de trabalho, no âmbito da educação, observamos seu redesenho com base no modelo de competências e na

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

ideologia da empregabilidade. A coisificação acentuou-se nas esferas formativas em geral. Desde o ensino fundamental, cujo centro epistemológico é o *Aprender a Aprender*, dito de outra forma, isso é a mesma coisa que dizer que é mais importante aprender um método científico do que compreender a realidade por um meio reflexivo e científico. Já na primeira infância a racionalidade científica *de per si* põe-se como legitimadora do progresso. Na seqüência do processo formativo do ser humano, no ensino médio é a *noção de competência* que substitui o *aprender a aprender*, aquela articulada com a *empregabilidade*. Assim temos nos processos formativos a racionalidade científica (*Aprender a Aprender e a noção de competência*) no centro e a *empregabilidade*, como centro da base valorativa que se dissemina nesses processos. De tal forma, que é legitimado cientificamente por meio dos processos formativos, a tendência observada na constituição do sujeito no capitalismo atual é a que expôs Marx nos *Manuscritos...*, isto é, a naturalização do objetivo, como se ele não fôra social, nem histórico. O sucesso e o fracasso do ser humano, conforme a ideologia atual, é única e exclusivamente do indivíduo. O progresso faz-se consciência (Ibid, p. 63).

A empregabilidade, conceito liberal que emergiu no contexto da reestruturação produtiva, segundo o qual o indivíduo deve cuidar de si mesmo é um pressuposto ideológico inspirado na teoria do capital humano. Nesse sentido, Gentili (1999, p. 88) afirma que:

O apelo à empregabilidade, e seu uso numa neo-teoria do capital humano cujo conteúdo tem-se metamorfoseado com as novas condições de acumulação do capitalismo globalizado, (...) a tese da empregabilidade recupera a concepção individualista da teoria do capital humano, só que acaba com o nexos que aquela estabelecia entre o desenvolvimento do capital humano individual e o capital humano social: as possibilidades de inserção de um indivíduo no mercado dependem (potencialmente) da posse de um conjunto de saberes, competências e credenciais que o habilitam para a competição pelos empregos disponíveis (a educação é, de fato, um investimento em capital humano individual); só que o desenvolvimento econômico da sociedade não depende hoje de uma maior e melhor integração de todos à vida produtiva (a educação não é, em tal sentido, um investimento em capital humano social).

Ana Teixeira também estabelece o vínculo direto entre a *empregabilidade* com o neoliberalismo, afirmando que:

Advindos da retórica neoliberal, vão ganhando visibilidade os conceitos de competência individual, empregabilidade e a constituição de um 'espírito' de iniciativa, lealdade e comprometimento, referências que passam a nortear as políticas educacionais e um sem número de programas/projetos de (re)qualificação profissional direcionados aos trabalhadores, agora chamados a se transformarem em 'novos homens' (TEIXEIRA, 1998, p. 167).

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Também Frigotto (1998, p.14) analisando essa questão destaca o empobrecimento provocado pelo reducionismo em torno da ideologia da empregabilidade. Razão pela qual afirma que:

os processos educativos e formativos, que ao mesmo tempo são constituídos e constituintes das relações sociais (...), passam por uma ressignificação no campo das concepções e das políticas. Estreitam-se ainda mais a compreensão do educativo, do formativo e da qualificação desvinculando-os da dimensão ontológica do trabalho e da produção, reduzindo-os ao economicismo do emprego e, agora, da empregabilidade.

Forrester (1997) em reflexões acerca da crise do emprego sob o capital mundializado, também nos oferece uma definição sobre a empregabilidade, afirmando que:

uma bela palavra soa nova e parece prometida a um belo futuro: *empregabilidade*, que se revela como um parente muito próximo da flexibilidade, e até como uma de suas formas. Trata-se, para o assalariado, de estar disponível para todas as mudanças, todos os caprichos do destino, no caso, dos empregadores. Ele deve estar pronto para trocar constantemente de trabalho (FORRESTER, 1997, p. 118).

Portanto, no contexto da reestruturação produtiva há uma ressignificação da Teoria do Capital Humano (TCH) ou, na acepção de (Duarte, 2001, p. 29) um revigoramento desta teoria que direciona as políticas de Educação Profissional no Brasil, como é o caso, por exemplo, do PLANFOR. Portanto, a ideologia dominante, no contexto da reestruturação produtiva, preconiza uma política de qualificação com base nos pressupostos da Teoria do Capital Humano, na medida em que articula Educação Profissional, que passa a ser pensada a partir da *noção de competências*, visando a *empregabilidade*. Na perspectiva das instituições empresariais e de seu sistema de formação profissional (SENAI, SENAC) prevalece a concepção de que o novo paradigma produtivo exige novos perfis profissionais que se resumem em dois conceitos: polivalência e flexibilidade. Segundo Catani et al (2000: 3) esta determinação está posta no seguinte sentido:

com maior ou menor intensidade, para os trabalhadores de todos os ramos e para todas as instituições educativas e formativas, especialmente as escolas e as universidades. Além disso, o desenvolvimento dessa polivalência e flexibilidade profissional (profissional multicompetente) incluiria a identificação de habilidades cognitivas e de competências sociais requeridas no exercício das diferentes profissões, bem como nos diferentes ramos de atividade. Inclui também o repensar dos perfis profissionais e dos programas de formação, qualificação e requalificação de diferentes instituições formadoras, tais como escolas, universidades, sindicatos, empresas e ONGs.

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

A questão fundamental é que num contexto em que o novo padrão de acumulação do capital intensifica a superexploração sobre a força de trabalho, promovendo o desemprego em massa, fragmentando e precarizando as condições de trabalho, o MTE/SPPE, através do PLANFOR, se propõe a qualificar os segmentos que historicamente tiveram mais dificuldades de acesso e oportunidades ao mercado de trabalho formal, denominados como “grupos sociais vulneráveis e sob risco social”. Entretanto, o capital já dispõe de exército de reserva, aumentado pelo desemprego em massa, que no caso do Brasil é estrutural, suficiente para promover inclusive a concorrência entre os trabalhadores para uma vaga no mercado. Portanto, existe um excedente de desempregados escolarizados e qualificados exercendo atividades consideradas inferiores, criando a ilusão de que o mercado está exigindo maior nível de escolaridade e de qualificação para o exercício de todas as ocupações.

Portanto, no complexo homogêneo de precarização, fragmentação e degradação do trabalho, promovido pelo capital no contexto da reestruturação produtiva, não há emprego suficiente para uma massa de força de trabalho qualificada, como pretende o MTE/SPPE, através do PLANFOR, ao propor a qualificação de 15 milhões de trabalhadores por ano. Afinal, o contexto da mundialização do capital, sob hegemonia do neoliberalismo, impõe uma realidade em que:

A garantia do emprego como direito social (e sua defesa como requisito para as bases de uma economia e uma vida política estável) desmanchou-se diante da nova promessa de empregabilidade como capacidade individual para disputar as limitadas possibilidades de inserção que o mercado oferece (GENTILI, 1998, p. 89).

Silva Jr., Ferretti e González (1999, p. 25) analisando o fenômeno da conformação de subjetividades no contexto da reestruturação produtiva, em que a gestão apóia-se em novos postulados teóricos, questionadores da heteronomia, apelando fortemente à participação e ao envolvimento dos trabalhadores, afirmam que:

Este processo é mistificador porque institui controles muito sutis, tornando mais difícil a oposição à heterogestão que, nos seus aspectos fundamentais, se mantém. Mas é também contraditório, porque torna o capital dependente da aquisição de conhecimentos e capacidades de ordem superior por parte da força de trabalho, ao mesmo tempo que tem de apoiar-se mais no trabalho coletivo e na criatividade e autonomia desta, mas reforçando o individualismo.

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Esse processo mistificador leva os autores a chamarem a atenção para os cuidados de que deve se cercar as organizações dos trabalhadores quanto ao “canto da sereia” orquestrado pelo capital, principalmente no que se refere aos pressupostos da qualificação dos trabalhadores. Razão pela qual afirma ser:

Um desses cuidados consiste em encarar a qualificação não da perspectiva funcionalista proposta pelo capital, segundo a qual a subjetividade é travestida em conjunto de atitudes e comportamentos sociais que passam a constituir, junto com atributos técnicos e cognitivos, o novo rol de ‘qualificações profissionais’ demandado pela empresa ‘moderna’... (Ibid).¹³

Nessa perspectiva ideológica é necessário o desenvolvimento de um coquetel individual de competências que torne os indivíduos capazes de acessar o mundo físico e social, aptos para desenvolver análises e apresentar soluções de problemas, tomar decisões e ter capacidades para se adaptarem a situações novas num mundo em permanente mutação. Essas competências seriam requisitos valorizados pelas novas formas de sociabilidade desenvolvidas pela reestruturação produtiva, que exigem a conformação de um novo sujeito, cuja “alma” pertença exclusivamente ao capital.

As contradições inerentes à crise de rentabilidade e valorização do capital fazem com que a convergência entre racionalidade técnica e subjetividade seja “desafiada pela retração significativa do mercado de trabalho nas sociedades atuais, que levam à degradação das relações de trabalho, pelo menos para uma grande massa das populações mundiais” (RAMOS, 2001, p. 133).

Ramos, após profícua análise dos documentos oficiais, acerca das reformas educacionais nos anos 90, afirma que:

Diante dessa doutrina, diluem-se todas as expectativas de se olhar o mundo por outro viés, de se contestar o que parece instituído e único, de se efetivar a organização coletiva que transcenda aos ideais personalistas, subjetivistas e/ou

¹³ As observações desses autores são importantes para pensarmos o papel da CUT nas políticas de formação profissional. Seria interessante uma investigação aprofundada sobre a atuação da Central no CODEFAT, para verificar, e em outros Conselhos tripartites e paritários, para ver se os representantes dos trabalhadores têm se cercado dos devidos cuidados para não cair no “canto da sereia” orquestrado pelo capital, já que este esforça-se para impor a reestruturação produtiva, o *modelo da competência* e a ideologia da *empregabilidade* como se esta fossem uma forma de sociabilidade natural. A CUT corre o risco de cair na armadilha do neocorporativismo, da teoria do consenso e do diálogo social expresso no tripartismo paritário.

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

produtivistas, mas que apontem no sentido da construção de projetos sócio-coletivos emancipadores. É por isso que a pauta do ensino se desenha com vistas à construção de competências, noção de raiz essencialmente individual, identificável nas ações práticas da vida, seja na dimensão das relações em geral, seja especificamente no âmbito do trabalho, quando ganham significados bastante peculiares (Ibid, p. 135).

A verdade é que há um novo elemento em cena, no contexto em que o capital passa a utilizar de forma estratégica e sistemática a constante flexibilização da produção, verifica-se que “contrariamente ao que se dava sob o taylorismo-fordismo, o saber construído pelos trabalhadores no cotidiano da fábrica passa não apenas a ser reconhecido, como requisitado e premiado” (Ibid, p. 16). Ou seja, a reestruturação produtiva aumenta a exigência de maiores conhecimentos por parte dos trabalhadores, acelerando o processo de captura e conformação da subjetividade, por meio de mecanismos capazes de gerar a ilusória sensação de participação. Consideramos ilusória, porque apenas uma minoria da classe-que-vive-do-seu-trabalho consegue empregar-se nas ocupações que exigem as referidas competências e habilidades. Ainda, assim, esses trabalhadores não decidem o essencial, ou seja, o quê e como produzir, pois, esta esfera continua sendo alçada do capital e não do trabalho. Por outro lado, a maioria da classe vive desempregada ou exercendo ocupações precárias, terceirizadas, temporárias etc.

Entendemos que o *modelo de competência* e a ideologia da *empregabilidade* enquadram-se na perspectiva neoliberal, pois, responsabilizam o indivíduo pelos seus eventuais êxitos ou fracassos profissionais. Quando na verdade, não é a capacidade de domínio ou condução de situações imprevistas - *a competência individual* - que determina se o trabalhador terá ou não lugar no mercado de trabalho. Isso pode até contribuir, mas não é a determinação principal, pelo contrário, o equívoco está na origem da questão, pois, não é o fato do indivíduo ser escolarizado ou não que determinará a sua situação no “mercado de trabalho”, mas sim a realidade econômica e social em que está inserido. Nesse sentido, responsabilizar o indivíduo por seus eventuais êxitos ou fracassos pessoais, é um recurso ideológico vulgar, uma vez que esta ideologia desconsidera todas as determinações sócio-históricas e econômicas.

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Portanto, a noção que se funda no *modelo das competências* e na *ideologia da empregabilidade* constitui-se em mecanismo de indução, conformação e internalização que podem levar o sujeito a sentir-se culpado pela sua *baixa escolaridade* e *desqualificação*, a se autoresponsabilizar e sentir-se fracassado diante do desemprego e da exclusão. Portanto, a noção de *competências* e a *ideologia da empregabilidade* são formas de produção do consentimento, instrumentos ideológicos que visam capturar e manipular a subjetividade do trabalhador. Esses conceitos são expressões de uma sociabilidade perversa que anula, discrimina e exclui os sujeitos e, depois, torna-os culpados por esta situação.

Portanto, o modo de gestão e organização do trabalho, baseado na ideologia da meritocracia, cria uma noção de êxito e de fracasso que conduz o trabalhador – na condição de indivíduo desempregado ou no exercício de atividades precárias – tocado na questão do brio, a sentir vergonha e constrangimento pela situação de desemprego e de exclusão em que vive. O processo de exclusão transforma a vítima em vilão, pois, a noção de competência, a ideologia da *empregabilidade* fundada na *meritocracia*, conduz os desempregados e excluídos do mercado de trabalho, assim como aqueles que exercem ocupações precárias a julgarem-se derrotados e condenados por sua própria “incompetência”.

Conclusão

Questionamos se não é sintomático um governo que adota no plano econômico uma política como o Plano Real, que obsta o desenvolvimento e o crescimento econômico, gerando retração econômica e aumentando o desemprego e, no plano social políticas de flexibilização e desregulamentação das conquistas sociais em nome da necessidade de se adaptar à globalização, desenvolva um Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador, visando qualificar 15 milhões de trabalhadores, já que a lógica da “globalização” e também da política econômica e social do governo é manter em patamar elevado o desemprego estrutural. Então, para que uma política de qualificação em massa?

Portanto, é contraditório que o Estado adote uma política de qualificação profissional visando qualificar/requalificar 15% da PEA ano, afirmando o pressuposto de ofertar cursos a

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

partir da demanda do setor produtivo, quando se verifica a existência de uma política econômica que impede o desenvolvimento e o crescimento econômico. Na verdade, como vimos no *capítulo I*, o compromisso do governo é com o capital financeiro e não com os “grupos sociais vulneráveis e sob risco social”. Pois, se não há crescimento, não há expansão da economia e, muito menos, aumento da demanda por trabalhadores qualificados. Nesse sentido, quando segundo os dados econômicos, observa-se uma retração do emprego, a conclusão só pode ser que os pressupostos da *empregabilidade*, disseminada pelo PLANFOR e outras ações do governo, é a propagação da ilusão.

Portanto, o PLANFOR revela uma contradição do governo, já que este desenvolve um programa que consome milhões de reais do FAT para “qualificar” um contingente enorme de trabalhadores, visando garantir-lhes a *empregabilidade*, ao mesmo tempo em que adota uma política econômica que obsta o crescimento econômico, determinando o aumento do desemprego e da precarização das condições de existência para milhões de trabalhadores. Ora, se a lógica do PLANFOR é oferecer qualificação para os “grupos sociais vulneráveis e sob risco social” com foco na demanda do setor produtivo e, a política econômica do governo não está voltada para o crescimento econômico, mas para a estabilidade monetária, a tendência do setor produtivo é estagnar. Portanto, uma política econômica que gera obstáculos para o crescimento econômico aumenta ainda mais a vulnerabilidade e o risco social dos referidos grupos, ainda que qualificados.

Entretanto, o desemprego é uma determinação decorrente de políticas econômicas, como o Plano Real, que obstem o crescimento econômico e, muito menos, resultado do baixo nível de escolarização e desqualificação de um enorme contingente da PEA que o MTE/SPPE visa atender com o PLANFOR.

Os ideólogos do PLANFOR afirmam que as transformações sócio-econômicas ocorridas no Brasil, a partir dos anos 80, fizeram com que o país registrasse alguns marcos significativos de sua história política “em matéria de democratização e conquista da cidadania, a partir dos quais começa a emergir, com traços cada vez mais nítidos, o *cidadão*, progressivamente consciente de seu papel e de seus direitos” (Brasil, 1999b, p. 25).

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Afirmam também que o peso combinado da recessão, do avanço das teses liberais e da mobilização da sociedade civil vem atuando como pressões e estímulos à revisão de práticas produtivas. Nesse sentido, afirmam que isto ocorre “... porque cidadão consciente, consumidor exigente, trabalhador reivindicativo são facetas praticamente impossíveis de se dissociar no indivíduo” (Ibid).

Mas, o que vem a ser a tal cidadania? Quem é o *cidadão*, progressivamente consciente de seu papel e de seus direitos? Enfim, quem é o cidadão consciente, consumidor exigente, trabalhador reivindicativo, cujas facetas são praticamente impossíveis de se dissociar no indivíduo?

O indivíduo pode ser fragmentado e *tricotomizado* em cidadão, consumidor e trabalhador? No atual contexto histórico o indivíduo é um sujeito consciente, exigente e reivindicativo ou um ser social alienado, estranhado? O indivíduo – trabalhador - qualificado é um *cidadão* ou um sujeito cujas condições sócio-históricas o colocam sob a condição de ser e existir – precariamente – subsumido ao capital?

O cidadão consciente seria por acaso o desempregado? Ou seria o indivíduo que para sobreviver exerce atividades precárias, parciais, temporárias, subcontratadas e terceirizadas? O avanço das teses liberais pode ser invocado como pressuposto da democratização e do avanço da cidadania, ou pelo contrário, do avanço da tirania fundada na lógica do capital?

A questão fundamental, diante do exposto é, manter-se sob a lógica do capital, reformando, preservando, conformando e conservando seu metabolismo perverso que desfigura, fragiliza, precariza, degrada e, no limite, destrói o trabalho humano, ou seja, as condições de vida da classe-que-vive-do-*seu*-trabalho. Ou trata-se de transformar radicalmente a relação social capital-trabalho, avançando para além do capital numa perspectiva de emancipação humana?

A crítica do PLANFOR tem que necessariamente superar a centralização que esse faz do indivíduo (tricotomizado em trabalhador, cidadão e consumidor), sobretudo através dos conceitos de competência e empregabilidade que fragmenta – o indivíduo – em “sujeito portador de habilidades cognitivas, comportamentais ou reduzido a atributos classificatórios e seletivos de sua inserção autônoma na trama de êxito ou fracasso da profissionalização

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

construída a partir da racionalidade do mercado” (Silva Júnior, Ferretti e González, 2001, p. 8). Portanto, a crítica levando em conta a realidade fragmentada, precarizada deve superar as atomizações e repor “o discernimento da formação do ser social na tensão indivíduo – classe social” (Ibid).

Consideramos que a denominada cidadania, no contexto da mundialização do capital, assim como em qualquer contexto de hegemonia e controle do capital, constitui-se em um conceito vazio de conteúdo, a medida que o mesmo constitui-se em um instrumento ideológico que visa preservar, naturalizar e perpetuar o domínio do capital¹⁴. Nesse sentido, consideramos importante a conclusão de González (1996, p. 51) quando afirma:

a cidadania cria, para cada indivíduo, a aparência de um ser social reconhecido essencialmente mediante a consolidação de seus direitos (educação, saúde, habitação...). Entretanto, os direitos representam a auto-alienação política, pedagógica, religiosa, etc. Ou ainda, a dicotomização da realidade cindida em civil e política; pública e privada. Os direitos do cidadão constituem, em suma, o limite do projeto político das classes dominantes.

Acrescentando que:

A condição de cidadão educado, representado, religioso, assistido, etc., não modificará a real condição histórica forjada nas e pelas relações fundamentais da sociedade burguesa: ser aparentemente igual e, essencialmente, viver na condição de força de trabalho explorada, desqualificada, alienada e, quando for historicamente possível para o capital, destruída (Ibid).

O processo de avaliação do PLANFOR desencadeou-se um debate em torno dos pressupostos do mesmo, principalmente no meio universitário, já que muitas Universidades foram contratadas para fazer a avaliação e acompanhamento dos PEQs. No aspecto econômico, questiona-se a capacidade do programa em atender os setores significativos da PEA, criando condições efetivas de inserção dos egressos no mercado de trabalho. No aspecto social, questiona-se a contribuição do mesmo para a superação de processos de discriminação

¹⁴ Não negamos a importância da *cidadania*, assim como reconhecemos que ela pode ser um instrumento de luta importante para a classe-que-vive-do-seu-trabalho, quando utilizada no sentido da contra-ideologia, visando mobilizar a classe para o alargamento de conquistas econômicas e sociais, enfim, de direitos, mas tendo sempre a consciência de que a *cidadania* é o limite do projeto político das classes dominantes. Portanto, à classe que vive do trabalho só pode interessar o alargamento da *cidadania* na perspectiva de aprofundar as contradições do metabolismo do capital.

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

social, ou seja, de elevar o nível de *empregabilidade* dos setores mais vulneráveis e precarizados da população.

No plano da subjetividade verifica-se a frustração das expectativas por parte dos egressos que continuam desempregados, já que a possibilidade de melhoria nas condições de vida não se concretizou, estes descobrem que foram iludidos ao acreditarem que eram desempregados em decorrência de serem desqualificados, ou seja, por não possuírem *empregabilidade*.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. *Dimensões da globalização: o capital e suas contradições*. Londrina: Práxis, 2001.

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

ALVES, Giovanni. *Trabalho e mundialização do capital: A nova degradação do trabalho na era da globalização*. Londrina: Práxis, 1999.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho – ensaio sobre afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? - ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1995.

ARAÚJO, Ronaldo Marcos de Lima. As novas “qualidades pessoais” requeridas pelo capital. *Trabalho & Educação*. Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação/UFMG, nº 5, p. 18-33, 1999.

ARAÚJO, Ronaldo Marcos de Lima. PETRA: um novo modelo de formação profissional baseado na noção de competência. *Trabalho & Educação*. Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação/UFMG, nº 2, p. 118-136, 1997.

BALTAR, Paulo Eduardo A. *O perfil de qualificação dos trabalhadores*. Campinas: Convênio MTb/Sefor – Uniemp, (mimeo), 1998.

BORGES, Elcilene de Melo. *A qualificação profissional no âmbito do PLANFOR: um estudo dos programas executados em 1996-1998*. 131 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Economia, Unicamp, Campinas, 1999.

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

BRASIL. Ministério da Economia, Fazenda e Planejamento; Ministério da Justiça, Secretaria da Ciência e Tecnologia da Presidência da República. PBQP - Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade, s/d. apud DIEESE. *Relatório de atividade 1995a*.

BRASIL: Ministério do Trabalho. (1995b) *Questões Críticas da Educação Brasileira - Consolidação de Propostas e Subsídios para Ações nas Áreas da Tecnologia e da Qualidade*. Brasília: MTb/PACTI/PBQP.

BRASIL. *Educação Profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentado*. Brasília: MTb/SEFOR, 1995c.

BRASIL. *Educação profissional: o repensar da educação*. Brasília: MTb/SEFOR, FAT/CODEFAT, 1995d.

BRASIL. *Política para a educação profissional: cooperação MEC/MTb*. Brasília: MTb/SEFOR/MEC/SPPE, 1995e.

BRASIL. Ministério da Educação e do Desporto (MEC)/ Ministério do Trabalho (MTb). *A política de educação profissional*. Brasília, 1996a.

BRASIL. *Plano Nacional de Educação Profissional – Trabalho e Empregabilidade*. Brasília: SEFOR /MTb, 1996b, <http://mte.gov.br>.

BRASIL. *Plano Nacional de Educação Profissional: termos de referência dos programas de educação profissional*. Brasília: SEFOR/MTb, FAT/CODEFAT 1996c, <http://mte.gov.br>.

BRASIL. *Sistema Público de Emprego e educação Profissional – Implementação de uma Política Integrada*. Brasília: SEFOR/MTb, FAT/CODEFAT, 1996d.

BRASIL. *Habilidades uma questão de competências?* Brasília: MTb/SEFOR, FAT/CODEFAT, 1996e.

BRASIL. MTb/SEFOR. *Plano Nacional de Educação Profissional – avanço conceitual - Termos de Referência*. Brasília: SEFOR/MTb, FAT/CODEFAT, 1997.

BRASIL. Plano Nacional de Educação Profissional – avanço conceitual - Termos de Referência. Brasília: SEFOR/MTb. MTb, FAT/CODEFAT, 1997b.

BRASIL. *Política Pública de emprego e renda: Ações do Governo*. Brasília: SEFOR /MTb, 1997, <http://mte.gov.br>.

BRASIL. *Emprego no Brasil, diagnóstico e políticas*. Brasília: SEFOR/MTb, FAT/CODEFAT, 1998.

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

BRASIL. *Reconstruindo a institucionalidade da educação profissional no Brasil*. Brasília: SEFOR/MTb, 1999a, <http://mte.gov.br>.

BRASIL. *Educação Profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentado*. SEFOR/MTb, FAT/CODEFAT, 1999b, <http://mte.gov.br>.

BRASIL. *Plano de Ação – Um Compromisso com a Mudança 1996-1998*. Brasília: SEFOR/MTb, 1999c, <http://mte.gov.br>.

BRASIL. *Guia do Planfor 1999-2002*. Brasília: SPPE/MTE, FAT/CODEFAT, 1999d.

BRASIL. *Avaliação gerencial 1995/98: balanço de um projeto para o desenvolvimento sustentado*. Brasília: SPPE/MTE, FAT/CODEFAT, 1999e, <http://mte.gov.br>.

BRASIL. *Qualificação profissional de trabalhadores da “terceira idade”*, 1999f. <http://mte.gov.br>

BRASIL. PLANFOR Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador. *Contribuindo para a formação do cidadão produtivo e desenvolvimento sustentado do País*. Brasília: SPPE/MTE/FAT/CODEFAT, 2000b. <http://mte.gov.br>.

BRASIL. *Relatório de avaliação gerencial 1999*. SPPE/MTE/FAT/CODEFAT, 2000c. <http://mte.gov.br>.

BRASIL. *Guia do PLANFOR 2000*. Brasília: SPPE/MTE, FAT/CODEFAT, 2000d. <http://mte.gov.br>.

BRASIL. *Guia do PLANFOR 2001*. Brasília: SPPE/MTE, FAT/CODEFAT, 2001. <http://mte.gov.br>.

BRASIL. *Guia do PLANFOR 2001*. Brasília: SPPE/MTE, FAT/CODEFAT, 2001.

DEMO, Pedro. Educação Profissional: desafio da competência humana para trabalhar. In, BRASIL. *Educação Profissional - O debate da(s) competência(s)*. Brasília: MTb/SEFOR/FAT/CODEFAT, p. 16, 1997.

FIDALGO, Fernando e MACHADO, Lucília (Ed.). *Dicionário da Educação Profissional*. Belo Horizonte, NETE/UFMG, 2000.

GENTILI, Pablo. O conceito de empregabilidade. In: *Avaliação do PLANFOR: uma política pública de educação profissional em debate*. São Carlos: UNITRABALHO, 1999.

Estudos do Trabalho

Ano III – Número 4 - 2009

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

GONZÁLEZ, Jorge Luis Cammarano. Educação, cidadania e emancipação. *Estudos de Sociologia*, nº 1, Araraquara, 1996.

LEHER, Roberto. A ideologia da globalização na política de formação profissional brasileira. *Trabalho & Educação*. Belo Horizonte: NETE, nº 4, p. 117-136, 1999.

LEITE, Elenice Monteiro. Reestruturação industrial, cadeias produtivas e qualificação. In CARLEIAL, Liana & VALLE, Rogério. *Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil*. São Paulo: Hucitec-Abet, p. 140-166, 1997.

LEITE, Elenice Monteiro. *Reestruturação produtiva no Brasil: mudanças no mercado de trabalho e impactos sobre a qualificação profissional*. Brasília: Convênio MTb/SEFOR-FLACSO, 1998.

MANFREDI, Silvia Maria. Trabalho, qualificação e competência profissional – das dimensões conceituais e políticas. *Educação & Sociedade*, Campinas, nº 64, p. 13-49, número especial, 1998.

MEHEDEFF, Nassim G. *Educação profissional: um projeto para jovens e adultos de baixa escolaridade*. Brasília, p. 3. (mimeo), 1998.

RAMOS, Marise Nogueira. *A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?* São Paulo: Cortez, 2001.

SANTOS, Gilberto Lacerda. Formação Profissional na Sociedade Tecnológica. *Trabalho & Educação*, Belo Horizonte, NETE/UFMG, nº 6, p. 111-124, 2000.

SANTOS, Odes José dos. Novo mundo do trabalho nova pedagogia capitalista. *Trabalho & Educação*, Belo Horizonte, nº 2, p. 84-93, 1999.

SILVA JÚNIOR, João dos R., FERRETTI, Celso J. e GONZÁLEZ, Jorge L. C. *A qualificação profissional como construção e relações sociais: as contribuições de distintas leituras da obra de Marx*. São Paulo: PUC, relatório parcial de pesquisa, 2001.

SILVA JÚNIOR, João dos R., FERRETTI, Celso J. e GONZÁLEZ, Jorge L. C. *A qualificação profissional como construção e relações sociais: as contribuições de distintas leituras da obra de Marx*. São Paulo: PUC, relatório parcial de pesquisa, 1999.

TEIXEIRA, Ana. Trabalho, tecnologia e educação: algumas considerações. *Trabalho e Educação*, Belo Horizonte, NETE/UFMG, nº 4, p. 161-184, 1998.