

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS  
PROGRAMA DE POS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO**

**ERONILDO BARBOSA DA SILVA**

**O MOVIMENTO SINDICAL  
DE MATO GROSSO DO SUL E A QUALIFICAÇÃO  
PROFISSIONAL DO PLANFOR**

**CAMPO GRANDE/MS  
2011**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS  
PROGRAMA DE POS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO**

**ERONILDO BARBOSA DA SILVA**

**O MOVIMENTO SINDICAL  
DE MATO GROSSO DO SUL E A QUALIFICAÇÃO  
PROFISSIONAL DO PLANFOR**

Tese apresentada ao curso de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito final à obtenção do título de Doutor.

Orientador: Prof<sup>ª</sup>. Dr.<sup>ª</sup> Inara Barbosa Leão.

**CAMPO GRANDE/MS  
2011**

**ERONILDO BARBOSA DA SILVA**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação, do Centro de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito final à obtenção do título de Doutor

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr.<sup>a</sup> Inara Barbosa Leão  
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr.<sup>a</sup> Vera Maria Vidal Peroni  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr.<sup>a</sup> Elcia Esnarriaga de Arruda  
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr.<sup>a</sup> Regina Tereza Cestari de Oliveira  
Universidade Católica Dom Bosco

---

Prof. Dr. Antônio Carlos de Nascimento Osório  
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Campo Grande, 06 de junho de 2011

## **AGRADECIMENTOS**

São muitas as pessoas que contribuíram para a realização dessa tese. A todas sou muito grato. Dentre elas, a minha orientadora Inara Leão pela paciência, firmeza, e orientação política e metodológica correta. Foram várias as idas e vindas para que ela aprovasse a versão final. Ao professor Antonio Carlos do Nascimento Osório pelas longas reflexões sobre o PLANFOR. À professora Eurize Caldas Pessanha pelos debates em sala de aula sobre o papel do marxismo nos nossos dias. Ao amigo e professor Nilson Araújo de Sousa que, mesmo distante, continua estabelecendo comigo um dialogo rico e fértil. Aos colegas Luiz Umberto Aspesi e Galvão pela leitura atenta e crítica do texto. A Jacqueline Mesquita pela edição do trabalho As lideranças sindicais que se dispuseram a falar sobre o PLANFOR. Agradeço também a minha esposa Marildes e aos filhos Stuarth, Staney e Vladimir que dividiram comigo os momentos lúdicos e difíceis dessa importante empreitada acadêmica.

“Eu vim aqui prestar contas de poucos acertos, de erros sem fim. Eu tropecei tanto às tontas que acabei caindo no fundo de mim... Acolho o futuro de braços abertos, citando Cartola, eu fiz o que pude. Aos cinquenta anos, insisto na juventude.”

*(Aldir Blanc/Cristóvão Bastos).*

## RESUMO

Este estudo investiga as razões que impulsionaram os principais Sindicatos de Trabalhadores de Mato Grosso do Sul a participarem da implantação e execução do PEQ- Plano Estadual de Qualificação, no período de 1996 a 2000, iniciativa ligada ao PLANFOR- Plano Nacional de Qualificação do trabalhador, criado em 1995, no governo de Fernando Henrique Cardoso, cuja propaganda oficial informava que o referido objetivava combater o desemprego e preparar o trabalhador para o mundo globalizado. O governo, com esse Plano, indicou que o desemprego era um problema de desqualificação do trabalhador e não de crise do capitalismo. A minha análise segue um caminho diferente. Concentra-se no debate sobre a crise do capital e a educação para o trabalho em tempos de neoliberalismo. A pesquisa de campo foi feita quase que integralmente em Mato Grosso do Sul, nos bancos de dados da Secretaria de Estado do Trabalho Emprego e Renda de MS e junto aos arquivos da Linha de Pesquisa Educação e Trabalho do Programa de Pós - Graduação em Educação da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. A conclusão indica que os sindicatos participaram deste Plano pelo fato de poderem contribuir com iniciativas educativas voltadas para beneficiar os trabalhadores. Também porque o PEQ oferecia recursos para as executoras dos cursos. Em tempos e crise, como nos anos 1990, esse dinheiro era importante para a saúde financeira da entidade. O método adotado é o materialismo histórico e dialético.

**Palavras-chave:** Trabalho; Desemprego; Neoliberalismo; Qualificação profissional e Educação.

## ABSTRACT

This study aims at investigating the reasons which pushed the main Workers Unions of Mato Grosso do Sul State into taking part in the implementation and enforcing of the PEQ (Plano Estadual de Qualificação - State Plan for Qualification), from 1995 to 2000, an initiative linked to the PLANFOR (Plano Nacional de Qualificação para o Trabalhador – National Plan for Qualification of Workers), developed in 1966, in Fernando Henrique Cardoso's government. The official propaganda was that the Plan was geared to fighting unemployment and preparing workers for the global world. The government, with its Plan, presented unemployment as a problem originated from the workers' lack of qualification and not from capitalism crisis. My analysis goes through a path different. It concentrates itself on the discussion of capital crisis and education for jobs. The field research was done almost entirely in Mato Grosso do Sul State, using the data base of the State Secretary for Work and Justice and the records of the Line of Research, Education and Work of the Postgraduation Program of Mato Grosso do Sul State Federal University. The conclusion indicates that the unions took part in this Plan due to their ability to put forth educational initiatives aimed at helping the workers. And they did so also because the PEQ provided funds for the courses. In times of crisis, like in the 90s, money was important for the financial health of the entity. The methodology adopted in this thesis is the historical and dialectical materialism.

**Keywords:** Work; Unemployment; Neoliberalism; Professional, Education and Qualification Economic

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ALN - ALIANÇA LIBERTADORA NACIONAL  
ANPED- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM EDUCAÇÃO

BID - BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO

BNDES - BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL

CAGED - CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS

CAPES - COORDENADORIA DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR

CEE - COMISSÃO ESTADUAL DE EMPREGO

CET- COMISSÃO ESTADUAL DE TRABALHO E EMPREGO

CGT - CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES

CLT - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

CME - COMISSÃO MUNICIPAL DE EMPREGO

CODEFAT - CONSELHO DELIBERATIVO DO FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR

CPQ - CÂMARA DE PRÉ-QUALIFICAÇÃO

CUT - CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

DRT - DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO

EMBRAPA - EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA

EMPAER - EMPRESA MATOGROSSENSE DE PESQUISA E EXTENÇÃO RURAL

ENERSUL - EMPRESA ENERGETICA DE MATO GROSSO DO SUL

FAT - FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR

FAPEC - FUNDAÇÃO DE APOIO A PESQUISA, AO ENSINO E À CULTURA

FETRICOM - FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL



FGTS - FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO

FMI - FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL

FUCMAT - FACULDADE UNIDAS CATÓLICAS DE MATO GROSSO

IBGE - FUNDAÇÃO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA

IDH - ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO HUMANO

IDORT - INSTITUTO DE ORGANIZAÇÃO RACIONAL DO TRABALHO

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA

LDBEN - LEI DE DIRETRIZES E BASES DA EDUCAÇÃO NACION

MACE - MODERNA ASSOCIAÇÃO CAMPO GRANDENSE DE EDUCAÇÃO

OAB - ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL

OCDE - ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

OMC - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO COMÉRCIO

ONG - ORGANIZAÇÃO NÃO GOVERNAMENTAL

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

PEA - POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA

PENEP - POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

PEQ - PLANO ESTADUAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

PIB - PRODUTO INTERNO BRUTO

PIS - PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL

PLADESC - PLANO DE DESENVOLVIMENTO .DO CENTRO-OESTE

PLANFOR - PLANO NACIONAL DE QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR

PMQ - PLANO MUNICIPAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

PNAD - PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS

PNB - PRODUTO NACIONAL BRUTO

PND - PLANO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO

POLOCENTRO - PLANO DE DESENVOLVIMENTO DO CERRADO

PROALCOOL - PROGRAMA NACIONAL DO ALCOOL

PRODEPAN - PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DO PANTANAL

PRODOESTE - PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DO CENTRO-OESTE

PROGER - PROGRAMA DE GERAÇÃO DE EMPREGO E RENDA

PRONAF-PROGRAMA NACIONAL DE FORTALECIMENTO DA AGRICULTURA FAMILIAR

PROSUL - PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DO MATO GROSSO DO SUL

SANESUL - SERVIÇO DE ÁGUA E ESGOTO DE MATO GROSSO DO SUL

SEBRAE - SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO A MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

SEFOR-SECRETARIA DE FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

SENAC - SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL

SENAI - SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL

SENAR - SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM RURAL

SENAT - SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM EM TRANSPORTES

SESC - SERVIÇO SOCIAL DO COMÉRCIO

SESI - SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA

SEJT - SECRETARIA DE ESTADO JUSTIÇA E TRABALHO

SEST-SERVIÇO SOCIAL DE TRANSPORTE

SBPC - SOCIEDADE BRASILEIRA PARA O PROGRESSO DA CIÊNCIA

SGTER - SECRETARIA DE GOVERNO DO TRABALHO, EMPREGO E RENDA

SINE - SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO

SUDECO - SUPERINTENDÊNCIA DE DESENVOLVIMENTO DO CENTRO-OESTE

UEMS - UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL

UFMS - UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL

ULBRA - UNIVERSIDADE LUTERANA BRASILEIRA

UNITRABALHO - FUNDAÇÃO INTER-UNIVERSITÁRIA DE ESTUDOS E PESQUISAS  
SOBRE O TRABALHO

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b> – Pessoas entrevistadas .....	23
<b>Quadro 2</b> – Ensino Profissional na LDB .....	38
<b>Quadro 3</b> – Evolução da Taxa de Desemprego Total de Alguns Países Ricos .....	52
<b>Quadro 4</b> - Média anual de greves no Brasil entre 1992 e 1997 .....	59

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>EDUCAÇÃO PARA O TRABALHO NO BRASIL.....</b>	<b>29</b>
1.1 A Ditadura Militar e a Educação Profissional.....	41
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>SINDICALISMO E DESEMPREGO NO BRASIL.....</b>	<b>46</b>
2.1 A Luta dos sindicatos contra o neoliberalismo.....	56
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>IMPLANTAÇÃO DO PLANFOR EM MATO GROSSO DO SUL.....</b>	<b>64</b>
3.1 Os sindicatos disputam espaços no PEQ/MS.....	80
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>O FIM DO PLANFOR EM MATO GROSSO DO SUL .....</b>	<b>89</b>
4.1 A Agonia do PEQ-MS.....	96
<b>CONSIDERAÇÕES GERAIS.....</b>	<b>110</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>114</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>124</b>

## INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho<sup>1</sup> passou por radicais transformações nas últimas décadas, tendo como resultado, entre outras coisas, o aumento do desemprego e da miséria da população, a precarização do trabalho e a queda substancial das atividades sindicais. Soma-se a isso a perda paulatina dos direitos sociais dos trabalhadores, conquistados com dificuldades ao longo dos últimos séculos.

Esse processo é resultado direto de uma nova reorganização do capital ocorrida a partir da década de 1980, com o objetivo explícito de ampliar as taxas de lucro que vinham caindo desde os anos 1970, por conta de mais uma crise econômica.

A história do modo de produção capitalista registra momentos de crise e de prosperidade econômica. É da lógica dessa formação social o aparecimento em períodos cada vez mais curtos de convulsões econômicas. Essas crises estão ligadas diretamente ao fato de que no capitalismo os bens produzidos são transformados em mercadorias. Cada organização econômica produz a quantidade de bens que acredita ser possível vender, sem a preocupação com as demandas do mercado. Essa questão é determinante para o surgimento das crises. Sobre a gênese das crises econômicas é muito importante as análises de Marx. Ele indica que

O enorme poder de expansão, aos saltos, do sistema fabril e sua dependência do mercado mundial geram necessariamente uma produção em ritmo febril, seguida de abarrotamento dos mercados que, ao se contraírem, ocasionam um estado de paralisação. A vida da indústria se converte numa seqüência de períodos de atividade moderada, prosperidade, superprodução, crise e estagnação (MARX, 1984, p.518).

O que acontece é que a disputa entre os capitalistas pelos nichos de mercado cria estoques de mercadorias não vendáveis. Uma parte delas fica encalhada. Com isso a taxa de lucro da organização econômica começa a cair. Mesmo as empresas que atuam em regime de monopólio ou oligopólio são afetadas pelas tensões econômicas. Seus produtos também ficam parados nas gôndolas e nos depósitos porque os consumidores não têm condições econômicas de comprá-las. Esse fenômeno é conhecido como subconsumo e acontece por que

---

<sup>1</sup> O conceito de trabalho aqui explicitado tomo como base o intercambio dos homens com os homens e com a natureza para produzir suas condições de existência. Nessa relação o homem “defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo, braços, e pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana”( MARX, 1984, p.202).

O objetivo do capital não é satisfazer as necessidades, mais produzir lucro, alcançando essa finalidade por métodos que regulam o volume da produção pela escala da produção, e não o contrário. Por isso, terá sempre de haver discrepância entre as dimensões limitadas do consumo em base capitalista e uma produção que procura constantemente ultrapassar o limite que lhe é imanente. Além disso, o capital consiste em mercadorias e a superpopulação de capital implica, portanto a de mercadorias (MARX,1987, 294).

Para tentar se defender dos efeitos da crise o empregador efetiva cortes nos custos do capital variável. Os postos de trabalho são os primeiros a serem atingidos. Na seqüência a crise vai se espalhando até se tornar universal, como nas décadas de 1930, 1970 e 1990. O mais grave é que parcela expressiva dos trabalhadores que perdem os seus empregos dificilmente volta ao mercado de trabalho.

As novas tecnologias e a reformulação do processo produtivo que são administrados como recursos de superação das crises os conduzirão compulsoriamente para o chamado exército industrial de reserva<sup>2</sup>, peça chave no processo de acumulação e desenvolvimento do modo de produção capitalista. O empregador sabe que a existência de força de trabalho<sup>3</sup> desempregada ou subempregada colabora diretamente para a queda da massa salarial e cria um ambiente favorável ao capital.

A história mostra que o medo do desemprego impacta o processo de organização do proletariado. Os sindicatos, nesses momentos, perdem força e tendem a refrear as suas reivindicações mais imediatas,

Mas, por outro lado, as crises econômicas também são portadoras de oportunidades. O capital, nelas, procura alternativas para recompor a tendência decrescente da sua taxa de lucro. Na década de 1970, por exemplo, depois de mais uma crise, o capital procurou soluções para elevar seus lucros. Nessa tarefa contou com o concurso das idéias neoliberais, formuladas nos anos 1940 por um grupo de economistas liderados por Friedrich Hayek, cuja base teórica apontava para o combate direto ao Estado de Bem-Estar criado nas décadas de 1940 e 1950 na chamada era de ouro do modo de produção capitalista (HOBSBAWN, 2005).

<sup>2</sup> Se uma população trabalhadora excedente é produto necessário da acumulação ou do desenvolvimento da riqueza com base no capitalismo, essa superpopulação torna-se, por sua vez, a alavanca da acumulação capitalista, até uma condição de existência do modo de produção capitalista. Ela constitui um exército industrial de reserva disponível, que pertence ao capital de maneira tão absoluta, como se ele o tivesse criado à sua própria custa (MARX, 1984, p.200).

<sup>3</sup> Por força de trabalho ou capacidade de trabalho compreende-se o conjunto das faculdades mentais e físicas, existentes no corpo e na personalidade viva de um ser humano, as quais ele põe em ação toda vez que produz valores-de-uso de qualquer espécie (MARX, 1984,p.187).

Na década de setenta a situação econômica do mundo se alterou profundamente. As políticas concebidas sob a hegemonia neoliberal<sup>4</sup> ganharam muita força e contribuíram decisivamente para o aprofundamento do quadro econômico e político de um grupo importante de nações.

Para tentar conter o desemprego e a miséria promovidos pelas ações neoliberais, alguns governos adotaram políticas públicas voltadas para a criação de postos de trabalho e diminuição da miséria. Com essa perspectiva, em 1995, o presidente Fernando Henrique Cardoso criou o Plano Nacional de Formação- (PLANFOR) com o objetivo de reduzir o desemprego e o subemprego da População Economicamente Ativa (PEA); combater a pobreza e a desigualdade social; e elevar a produtividade, a qualidade e a competitividade do setor produtivo nacional (BRASIL, 2001, p.3).

O governo Federal queria implantar o PLANFOR de forma participativa e descentralizada, por meio de dois mecanismos: os Planos Estaduais de Qualificação dos estados, sob responsabilidade das Secretarias Estaduais de Trabalho e Conselhos Estaduais e Municipais de Trabalho, e parcerias Nacionais e Regionais com organismos públicos e privados, em especial organizações dos trabalhadores e do empresariado (BRASIL, 2001, P.5).

A meta estabelecida pelo PLANFOR era qualificar, a cada ano, 20% da PEA o que equivalia na década de 1990 a algo em torno de 15 milhões de pessoas. A clientela a ser beneficiada era formada por pessoas desocupadas, em risco de desocupação permanente ou conjuntural, empreendedores urbanos e rurais, pessoas cooperadas e autônomas (BRASIL, 2001, p.4)

Já a perspectiva de qualificação profissional adotada pelo PLANFOR objetivava formar o trabalhador para o mercado de trabalho desenvolvendo suas habilidades<sup>5</sup>. Partia da

<sup>4</sup> O neoliberalismo é, em primeiro lugar, uma teoria das práticas político-econômicas que propõe que o bem-estar humano pode ser melhor promovido liberando-se as liberdades e capacidades empreendedoras individuais no âmbito de uma estrutura institucional caracterizada por sólidos direitos à propriedade privada, livres mercado e livre comércio. O papel do Estado é criar e preservar uma estrutura institucional apropriada a essas práticas; o Estado tem de garantir, por exemplo, a qualidade e a integridade do dinheiro. Deve também estabelecer as estruturas e funções militares, de defesa, da polícia e legais requeridas para garantir direitos de propriedade individual e para assegurar, se necessário pela força, o funcionamento apropriado dos mercados. Além disso, se não existirem mercados (em áreas como a terra, a água, a instrução, o cuidado de saúde, a segurança social ou a poluição), estes devem ser criados, se necessário pela ação do Estado. Mas o Estado não deve aventurar-se para além dessas tarefas. As intervenções do Estado nos mercados (uma vez criados) devem ser mantidas num nível mínimo, porque, de acordo com a teoria, o Estado possivelmente não possui informações suficientes para entender devidamente os sinais do mercado (preços) e porque poderosos grupos de interesse vão inevitavelmente distorcer e viciar as intervenções do Estado particularmente nas democracias em seu próprio benefício (HARVEY, 2008, p.12).

<sup>5</sup> O PLANFOR trabalhou pedagogicamente com os conceitos de Habilidades. No caso das habilidades foi dividida em três níveis. Habilidades Básicas, Habilidades Específicas e Habilidade de Gestão. A primeira, é entendida no PLANFOR como competências e conhecimentos gerais, essenciais para o mercado de trabalho, tais como construção de textos, raciocínio, saúde, segurança no trabalho, preservação ambiental, direitos



idéia que a “qualificação agrega valor ao trabalho e ao trabalhador. Aumenta as chances de obter e manter o trabalho. Amplia as oportunidades de geração de renda. Melhora a qualidade dos produtos e serviços. Torna as empresas mais competitivas e o trabalhador mais competente” (Brasil, 2001, p.11).

De acordo com o ex-Secretario de Formação Profissional do Ministério do Trabalho e Renda, (MEHEDFF,1996, p.2), a qualificação profissional do PLANFOR tem como objetivo propiciar a “todo trabalhador a chance de múltiplas entradas e saídas nos sistemas de educação profissional, para se qualificar ou se requalificar - não raro, no curto prazo”.

O projeto de qualificação do PLANFOR seguia a perspectiva educacional dos bancos internacionais como o FMI e o Banco Mundial. Essas instituições defendem a idéia de que a educação profissional possui um papel decisivo para o crescimento econômico e para a redução da pobreza. Por isso estimulam a qualificação de força de trabalho para participar do movimento econômico do mundo globalizado.

Os organismos reguladores internacionais, sobretudo o Banco- Mundial, vêm dando bastante ênfase à necessidade de se eleger a educação básica e a formação de novas competências, em adequação ao novo paradigma de produção, tendo em vista a melhoria dos padrões de produtividade e competitividade dos países, especialmente os que não superaram os desafios educacionais postos pela modernidade ( FIDALGO,1999,p.15)

Para financiar o PLANFOR o governo Fernando Henrique Cardoso recorreu aos recursos do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador, cujas fontes são principalmente o Programa de Integração Social-(PIS) e o Programa de Formação do Patrimônio Público-(PASEP) e as remunerações dos recursos depositados nas instituições financeiras federais. A gestão do FAT é feita pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – (CODEFAT), formado por representantes dos trabalhadores, do patronato e do governo (BRASIL, 2001, p.7).

O debate sobre a criação do PLANFOR no Brasil se iniciou em 1995. O governo Federal convidou para essa discussão algumas Federações e Confederações de Trabalhador, empresários, professores, representantes de entidades governamentais, entre outros, com o objetivo de identificar os principais desafios da educação profissional do Brasil. Como

---

humanos, informações e orientações profissionais. A segunda, Habilidades Específicas, é entendida como competências e conhecimentos relativos a processos, métodos, técnicas, normas, regulamentações, materiais, equipamentos e outros conteúdos específicos das ocupações. Habilidades de Gestão é entendida como competências e conhecimentos relativos a atividade de gestão, autogestão, melhoria na qualidade e da produtividade de microempresas e pequenos estabelecimentos, do trabalho autônomo ou do próprio trabalhador individual, no processo produtivo (UFMS, 2000, p.23).

resultado dessas discussões foi produzido o Relatório Questões Críticas da Educação Brasileira (SALM; FOGAÇA, 1995). Esse documento é importante porque delinea a proposta política adotada pelo PLANFOR. Eis algumas recomendações contidas no referido documento:

a) progressivo conhecimento das agências de Educação Profissional do país, criando mecanismos de mobilização, sensibilização e informação dessas agências, estimulando a formação de parcerias; b) desenvolvimento e fortalecimento de instituições locais, inclusive não-governamentais, que possam assumir papel de coordenação da política e planos de trabalho e qualificação; c) consolidar e difundir um novo conceito de Educação profissional, como elemento indissociável do desenvolvimento sustentável, que não se confunde com o assistencialismo e nem substitui a Educação básica; d) integrar todas as redes de ensino - Universidades, escolas técnicas federais e estaduais, o sistema SENAI/SENAC/SENAR, as escolas profissionais de sindicatos, as escolas do Movimento Popular - num grande sistema público de qualificação e requalificação (SALM; FOGAÇA, 1995, p.37).

O PLANFOR foi uma iniciativa de grande envergadura. O volume de alunos, de recursos investidos, de parceiros envolvidos, de cidades atendidas mostra isso. Para se ter uma idéia da sua dimensão, no período entre 1996 a 2002, de acordo com a educadora Cêa (2008) recursos da ordem de R\$ 2,7 bilhões de reais foram investidos nele, e cerca de 20,7 milhões de alunos participaram dessa experiência que contou com a parceria de mais de duas mil entidades executoras.

Os cursos foram ministrados em Mato Grosso do Sul por Universidades, associações comunitárias, empresas privadas, ONG, entidades religiosas, indígenas e sindicais. Com base nas informações de Cardoso “et al” (2002) entre o ano de 1996 a 1998 foram investidos uma quantia R\$ 12.000,699,22 no Programa Estadual de Qualificação -(PEQ-MS). O número de alunos matriculados foi da ordem 68.661 nesse período.

As principais entidades sindicais de Mato Grosso do Sul participaram ativamente dos PEQ,s na condição de membros das Comissões Estaduais e Municipais de Emprego e como executoras dos cursos. Para conquistar esse espaço houve muita disputa. As entidades trabalhistas travaram verdadeira guerra de posição (GRAMSCI, 1984) para serem aceitas como executoras. O governador de Mato Grosso do Sul, Wilson Barbosa Martins, preferiu, inicialmente, contratar a Universidade Luterana do Brasil- (ULBRA) para ministrar os cursos de formação para o trabalho, em prejuízo dos sindicatos e outras entidades da sociedade civil.

Por que os principais sindicatos de trabalhadores de Mato Grosso do Sul fizeram tanto esforço para participar do PLANFOR-MS? Esse é o problema central desta Tese. Especificamente estudarei dois outros objetos: a) como se materializou a participação dos sindicatos nesse Plano? b) quais os resultados dessa iniciativa para o campo da educação para o trabalho de Mato Grosso do Sul?

Para tentar responder aos questionamentos explicitados no objetivo geral e nos específicos escolhi como método de pesquisa o materialismo histórico e dialético. Ele é uma concepção científica sistematizada por Marx e Engels, que permite ao pesquisador trabalhar com categorias econômicas, culturais, políticas, sociais, entre outras, numa perspectiva crítica, em que tudo está em movimento, se relacionando por princípios antagônicos, tendo como centro a relação dos homens entre si e com a natureza. A citação abaixo explicita a essência desse método.

Na produção social da sua existência, os homens entram em relações determinadas, necessárias, independentes da sua vontade, estas relações de produção correspondem a um dado grau de desenvolvimento das forças produtivas materiais. O conjunto destas relações de produção constitui a estrutura econômica da sociedade, a base real sobre a qual se ergue uma superestrutura jurídica e política e a qual correspondem determinadas formas de consciência social. O modo de produção da vida material condiciona o processo da vida social, política e intelectual, em geral. Não é a consciência dos homens que determina a sua existência, é pelo contrário, a existência social que determina a sua consciência (MARX, 1986, p.25).

Tecnicamente, a definição da bibliografia é uma parte muito importante da pesquisa. Por isso desenvolvi um denso levantamento objetivando identificar produções que contribuíssem com o conhecimento do meu objeto de estudo. Os sites das Instituições Universitárias e de Pesquisa como da Universidade de São Paulo - (USP), Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior- (CAPES) e Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Educação - (ANPED) se mostraram eficazes.

Neles, é possível encontrar teses, dissertações e artigos tratando dos mais variados temas. Os alunos da Pós-Graduação são orientados a redigir um resumo dos seus trabalhos e disponibilizar nesses sites. Esse procedimento facilita o labor de outros pesquisadores, mas, como todo resumo, exige leitura atenta. Nem sempre explicitam nas suas poucas linhas o conteúdo da tese ou da dissertação, além de muitas vezes omitirem aspectos técnicos como metodologia e instrumentos usados na pesquisa.

Depois de visitar digitalmente alguns deles, concentrei a minha pesquisa nos trabalhos que tratavam especificamente da experiência de formação profissional desenvolvida pelo governo Federal, por meio do PLANFOR, entre 1995 e 2000.

Além do material sobre o PLANFOR, como teses e dissertações, relatórios, proposta metodológica, resoluções, cartilhas, entre outros, foi necessário localizar outras fontes que tratassem de temas correlatos ao Plano. Não era possível conhecer a proposta política e metodológica do PLANFOR e o papel dos sindicatos nele sem um mergulho profundo e crítico em temáticas como: educação e trabalho, desemprego, qualificação profissional, trabalhador polivalente, crise econômica, bem, como o papel do Estado.

Nessa fase foram importantes os ensaios publicados por periódicos ligados principalmente ao campo da educação. Não só eles tratavam com mais liberdade metodológica e crítica as temáticas do mundo do trabalho, como algumas perguntas que eu estava fazendo eram também questionamentos discutidos neles. Duas perguntas, inicialmente, eu desejava responder: primeira, por que o PLANFOR foi criado em 1995? Segunda, por que os sindicatos lutavam com tanto empenho para participar dele?

Parte dessas respostas eu encontrei em um ensaio escrito por Alves (2002) em que procede a um amplo levantamento sobre a onda neoliberal que grassava no Brasil. Não são poucos os dados sobre desemprego, privatização, inflação, greves, crise do capital e dos sindicatos, entre outras informações macros sobre a situação das relações de trabalho no Brasil na década de 1990.

Também se mostraram fundamentais para essa Tese os trabalhos de Antunes (2005); Frigoto (1995); Cardoso (2003); Boito Jr (1996). Esses autores escreveram sobre o Brasil a partir de postulados críticos. Analisaram com liberdade intelectual a situação das relações de trabalho e a questão educacional do trabalhador na década de 1990. Mostraram que as causas da crise que o Brasil atravessava, com repercussões em todas as dimensões, estavam vinculadas diretamente com o processo de reorganização do capital. Somam-se a estes os trabalhos de Harvey (2008); Hobsbawn (2005); Rummel (2004); Tumolo (2002); Manfredi (1996,2002); Ghiraldelli (1991,2003); Cunha (2000); Carone (1984,1977)

Na discussão sobre o papel do Estado procurei me ancorar nas reflexões produzidas por Gramsci. O Estado, para ele, não se resume apenas e tão somente a um aparelho de repressão da classe dominante sobre as classes subalternas. Ele é um espaço contraditório em que o ideológico, forma ativa de repressão, desempenha papel fundamental na conquista da hegemonia. Isso fica muito claro numa importante passagem em que ele afirma que “na noção geral de Estado entram elementos que também são comuns à noção de sociedade civil (neste

sentido, poder-se-ia dizer que Estado = sociedade política + sociedade civil, isto é, hegemonia revestida de coerção” (GRAMSCI, 1984, p.149).

Relevante também é a discussão que Gramsci faz sobre o papel do sindicato. Ele entende que as entidades trabalhistas são limitadas para o trabalho político propriamente dito. Que a entidade trabalhista até pode oferecer ao proletariado alguns burocratas experientes, alguns técnicos especializados em questões industriais de caráter geral, mas não pode ser a base do poder do proletariado.

O sindicato não pode servir como instrumento de renovação radical da sociedade. Ele pode oferecer ao proletariado alguns burocratas experientes, alguns técnicos especializados em questões industriais de caráter geral, mas não pode ser a base real do poder do proletário. Ele não oferece qualquer possibilidade de escolha das individualidades proletárias, capazes e dignas de dirigir a sociedade, através dele não se pode exprimir as hierarquias em que se encarna o impulso vital, o ritmo do progresso da sociedade comunista (GRAMSCI; BORDIGA, 1981,41).

Para Gramsci (1984) o principal instrumento de luta da classe operária é o partido político. O novo príncipe como ele chama essa instituição, numa homenagem a Maquiavel, considerado o pai da política e do Estado Moderno.

Mas, por outro lado, Rosa Luxemburgo, ativista importante da política europeia na primeira metade do século XX, defende que

Não existem duas espécies distintas de luta da classe operária, uma de caráter político, outra de caráter econômico, existe uma única luta de classe, tendo em vista simultaneamente limitar os efeitos da exploração capitalista e suprimir ao mesmo tempo esta exploração e a sociedade burguesa. Se é verdade que em um período parlamentar os dois aspectos da luta de classe se distinguem por razões técnicas, nem por isso representam duas funções paralelas, mas tão somente duas fases, dois graus da luta pela emancipação da classe operária. A luta sindical abarca os interesses imediatos da social democracia, os interesses do movimento operário (LUXEMBURGO, 1974, p.94).

Já o debate sobre educação para o trabalho, nesta Tese, tem como âncora as reflexões de Marx e Engels. Eles dizem que

A sociedade não pode permitir que pais e patrões empreguem, no trabalho, crianças e adolescentes, a menos que se combine este trabalho produtivo com a educação. Por educação entendemos três coisas: 1º) educação intelectual; 2º) educação corporal, tal como a que se consegue com os

exercícios de ginástica e militares. 3º) Educação tecnológica, que recolhe princípios gerais e de caráter científico de todo o processo de produção e, ao mesmo tempo, inicia as crianças e os adolescentes no manejo de ferramentas elementares dos diversos ramos industriais. (MARX; ENGELS, 1984, p.60).

Minhas pesquisas identificaram vários trabalhos que investigaram o PLANFOR, mas, a rigor, percebi que os aspectos políticos do Plano foram pouco estudados em teses e dissertações. Há um vazio nesse campo.

No caso do papel do sindicato o vácuo é maior ainda. Reservam-se algumas páginas para informar que os sindicatos também participaram do PLANFOR. Não localizei na produção científica contribuições analíticas que aprofundem essa discussão. Principalmente em trabalhos oriundos da Pós-Graduação. Por isso defendo que o tema desta Tese é relevante e pode contribuir com o debate sobre educação e trabalho no Brasil.

Por outro lado, destaco a seguir os passos e procedimentos técnicos dessa pesquisa. Parte importante dela foi feita em Mato Grosso do Sul, porém algumas informações exigiram incursões em Brasília-DF. A maioria das fontes primárias foi encontrada na Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Renda de Mato Grosso do Sul e junto aos arquivos da Linha de Pesquisa Educação e Trabalho, do Programa de Pós Graduação em Educação, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS. Essa Linha conserva parte dos documentos produzidos pelos PEQs de Mato Grosso do Sul.

Recorri também a documentos e outras publicações que colhi ao longo dos anos, sobre a história do movimento sindical de Mato Grosso do Sul. Pesquisei esse tema desde 1988, quando ocupei o cargo de Superintendente do Trabalho de Mato Grosso do Sul. Nesse ofício conheci uma parte da memória sindical de Mato Grosso do Sul. Com essas informações escrevi vários artigos e dois livros: Educação e Sindicalismo em Mato Grosso do Sul, em 1997, e Sindicalismo em Mato Grosso do Sul, em 2005.

A minha dissertação de mestrado, concluída na UFMS, no Programa de Pós-Graduação em Educação do Centro de Ciências Humanas e Sociais em 1996, versou sobre o tema Educação e Sindicalismo em Mato Grosso do Sul. Naquela oportunidade investiguei como se processa o trabalho de formação para a atividade sindical dos líderes classistas.

Um momento importante dessa investigação foi a fase de entrevistas com funcionários da Secretaria de Estado de Assistência Social, Cidadania e Trabalho, professores da UFMS, dirigentes sindicais e autoridades do governo do estado que estiveram envolvidos diretamente com o PEQ-MS. As entrevistas tiveram um papel importante porque ajudaram a

resgatar parte da memória do Plano e ofereceram informações que foram investigadas mais tarde.

O critério de escolha dos entrevistados levou em consideração suas relações com os PEQs de MS. As referidas foram feitas de forma individual. Para realizar as entrevistas organizei um roteiro com perguntas estruturadas. Ao todo foram realizadas doze entrevistas, ao longo de 2008 e 2009, em Campo Grande, MS. Todas as entrevistas foram autorizadas conforme cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido que se encontra na parte dos anexos.

Cabe informar que os nomes dos entrevistados no quadro abaixo foram trocados por letras. Isso se justifica porque a Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) orienta os pesquisadores a não disponibilizar em trabalho científico informações que permitam a identificação do pesquisado.

**Quadro 1** - Pessoas entrevistadas

<b>Nome</b>	<b>Data da entrevista</b>	<b>Função</b>
A	12/02/09	Servidor público do município de Campo Grande e ex-membro da Comissão Municipal de Emprego e Renda de Campo Grande.
B	20/02/09	Ex- Presidente do Sindicato dos Bancários de Campo Grande e Região.
C	20/10/08	Ex- Presidente da CGT de Mato Grosso do Sul e ex-membro da Comissão Estadual de Emprego e Renda de Mato Grosso do Sul
D	21/03/08	Professora da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul e integrante da equipe de Avaliação Externa do PEQ/MS.
E	24/04/09	Ex-Secretario de Trabalho de Mato Grosso do Sul
F	14/06/09	Ex- Diretor do Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil de Campo Grande
G	10/12/09	Ex- Diretor da Federação dos Trabalhadores na Construção Civil de Mato Grosso do Sul e ex-membro da Comissão de Trabalho e Renda de Mato Grosso do Sul
H	28/05/09	Ex-membro da Comissão Estadual de Trabalho e Renda de Mato Grosso do Sul
I	22/05/09	Ex-Secretario de trabalho de Mato Grosso do Sul
J	18/05/09	Ex-Secretario de Trabalho de Mato Grosso do Sul
K	18/03/08	Funcionária da Secretaria de Trabalho de Mato Grosso do Sul
L	11/12/09	Diretor da FETAGRI e ex-membro da Comissão Estadual de Trabalho e Renda de Mato Grosso do Sul

O período escolhido para ser trabalhado nesta tese compreende os anos de 1996 a 2000. Ele se justifica por duas razões básicas: 1º: pelo fato de o PEQ-MS ter sido implantado e executado em Mato Grosso do Sul praticamente nesse espaço/tempo; 2º: porque na segunda

metade da década de 1990 o Estado brasileiro passou por profundas reformas neoliberais que contribuíram para a diminuição dos postos de trabalho. A taxa de desemprego no ano de 1997 alcançou 7,6 milhões de pessoas. O Brasil, nesse ano, só perdeu no quesito desemprego para Índia, Indonésia e Rússia (POCHMANN, 2001).

Assim, não é mera coincidência a criação e implantação do PLANFOR na segunda metade dos anos 1990. Nessa década as idéias neoliberais penetraram em várias estruturas dos Estados, inclusive o brasileiro, com conseqüências negativas para as relações de trabalho e para o emprego propriamente dito. Os neoliberais

Passaram a ocupar posições de considerável influência no campo da educação (nas universidades e em muitos bancos de idéias), nos meios de comunicação, em conselhos de administração de corporações e instituições financeiras, em instituições-chave do Estado (áreas de tesouro, bancos centrais) bem como em instituições internacionais como o Fundo Monetário Internacional- (FMI), o Banco Mundial e a Organização Mundial do Comercio – (OMC), que regulam as finanças e o comércio globais (HARVEY, 2008, p. 13).

Os capitalistas, na década de 1990, intensificaram ainda mais a difusão da sua ideologia. Eles sabiam que para conquistar a hegemonia do Estado precisavam de um discurso ideológico. Essa é uma arma eficaz de dominação usada pela classe social que almejam a conquista do poder. Gramsci, segundo Gruppi, fornece uma visão do processo segundo o qual se formam e se dissolvem as hegemonias:

A supremacia de um grupo social se manifesta de dois modos, como dominação e como direção intelectual e moral. Um grupo social é dominante dos grupos adversários, que tende a liquidar ou submeter inclusive com a força armada, e é dirigente dos grupos afins e aliados. Um grupo social pode, e mesmo deve ser dirigente já antes de conquistar o poder governamental. É essa uma das condições principais para a própria conquista do poder (GRUPPI, 1978, p.78).

Os intelectuais orgânicos do capital cumprem papel decisivo no processo de criação e difusão da ideologia. Toda classe social que deseja conquistar o poder se apóia firmemente no trabalho desses profissionais, que não se limita aos aspectos propriamente técnicos da produção, mas fundamentalmente ao campo político.

Os intelectuais, portanto, não são um grupo social autônomo, mas cada grupo social - afirmando uma função específica na produção econômica - forma intelectuais que se tornam os técnicos da produção. Esses intelectuais



não se limitam a ser apenas os técnicos da produção, mas também emprestam à classe economicamente dominante a consciência de si mesma e de sua própria função, tanto no campo social quanto no campo político dão homogeneidade a classe dominante e a sua direção (GRUPPI, 1978, p. 80).

No campo da educação para o trabalho os intelectuais orgânicos do capital deram muita ênfase à teoria do capital humano, criada por Theodore Schultz, no final dos anos 1950, nos Estados Unidos da América. Os estudos de Schultz indicam que a educação é uma mercadoria como outra qualquer e está sujeita as leis de mercado. Para ele “o valor econômico da educação depende, predominantemente, da procura e da oferta da instrução, considerada como um investimento” (SCHULTZ, 1973, p. 13). Nessa mesma perspectiva ele também defende que “as escolas podem ser consideradas empresas especializadas em produzir instrução. A instituição educacional, que congrega todas as escolas, pode ser encarada como uma indústria” (SCHULTZ, 1973, p. 19).

O centro das reflexões de Schultz sugere que o aumento da produtividade do trabalhador é decorrência direta de mais anos de estudos. A educação, assim, se transforma em capital, pois “sempre que a instrução elevar as futuras rendas dos estudantes, teremos um investimento. É um investimento no capital humano, sob a forma de habilidades adquiridas na escola (SCHULTZ, 1973, p. 25).

A teoria do capital humano foi muito difundida no Brasil na década de setenta. Foi alçada ao plano das teses do desenvolvimento econômico e da equalização social no contexto do milagre econômico. Na prática se tornou a âncora que embasou a política educacional da ditadura militar, entretanto, nas décadas de 1970 e 1980, essa teoria passou a ser fortemente criticada, pelo fato de defender

Que um acréscimo marginal de instrução, treinamento e educação, correspondem um acréscimo marginal de capacidade de produção. Ou seja, a idéia de capital humano é uma “quantidade” ou um grau de educação e de qualificação, tomando como indicativo de um determinado volume de conhecimento, habilidades e atitudes adquiridas, que funcionam como potencializadoras da capacidade de trabalho e de produção. Desta suposição deriva-se que o investimento em capital humano é um dos momentos mais rentáveis, tanto no plano geral do desenvolvimento das nações, quanto no plano da mobilidade individual (FRIGOTO, 1995, p.41).

As críticas a teoria do capital humano serviram também de base para os debates que os educadores fizeram com o governo brasileiro por conta, entre outras coisas, do modelo de qualificação para o trabalho criado pela reforma educacional de 1971. A nova perspectiva da

educação para o trabalho, na qual esta Tese se âncora, difere radicalmente das idéias de habilidade e competência como instrumentos para qualificar o trabalhador. Parte da idéia que

Qualificação humana diz respeito ao desenvolvimento de condições físicas, mentais, afetivas, estéticas e lúdicas do ser humano (condições omnilaterais) capazes de ampliar a capacidade de trabalho na produção dos valores de uso em geral como condição de satisfação das múltiplas necessidades do ser humano no seu devenir histórico. Esta, pois, no plano dos direitos que não podem ser mercantilizados e, quando isso ocorre, agride-se elementarmente a própria condição humana (FRIGOTO,1995, p.31).

Assim, o tema qualificação profissional, pelo menos numa parte importante da academia brasileira, passou a ser debatido como algo que deve existir para formar trabalhadores como sujeitos coletivos e históricos, porque essa é uma ação construída socialmente e

“Que adquire legalidade enquanto parte do processo social mais amplo de construção de identidades e de subjetividades. Não pode, portanto, ser traduzido operacionalmente por uma expressão numérica, por uma escala de atributos objetivos, já que a qualificação não é um dado tangível da realidade. Ela é antes, um processo histórico, determinado socialmente” (MACHADO 1996, p. 24).

É fato que o debate sobre formação para o trabalho aconteceu em meio a um novo momento da história nacional, década de 1980 e 1990, período em que a ditadura militar já não tinha mais força para impor suas políticas repressivas. Nas universidades e nas ruas a bandeira de luta era a redemocratização do país.

A atividade sindical, por isso, vivia momentos de mudanças impulsionados pelas greves que surgiram no estado de São Paulo, no final da década de 1970, lideradas pelos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo. Os sindicatos travaram relevantes campanhas objetivando defender o valor da força de trabalho e os direitos dos trabalhadores. Aliás,

O valor da força de trabalho constitui a base real e declarada dos sindicatos, cuja importância para a classe operária não se pode subestimar. Os sindicatos têm por fim impedir que o nível de salários desça abaixo da soma paga tradicionalmente nos diversos ramos da indústria e que o preço da força de trabalho caia abaixo de seu valor (MARX; ENGELS, 1980, p.9).

Aos poucos as entidades sindicais recuperaram parte da força organizacional que

tinham nas décadas de 1940 e 1950. Chegaram à década de 1980 mostrando relativa organização, entretanto, na década seguinte, 1990, conforme é analisado no capítulo II, a situação se agravou para os trabalhadores e suas organizações. O desemprego e a miséria arrefeceram a luta dos operários. Em poucos anos as condições do trabalho no Brasil pioraram drasticamente. É nesse clima que surge o PLANFOR.

Enquanto o Ministério do Trabalho e Emprego preparava o lançamento nacional do PLANFOR, o Congresso Nacional, por meio da Lei nº 9394/1996 aprovava a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - (LDB). Essa lei, diferentemente do PLANFOR, que se gestou diretamente no executivo, foi produto de um amplo debate capitaneado por duas correntes teóricas que há décadas disputam espaços no campo educativo nacional: os que defendem a escola pública e os que propugnam pela escola privada. Como produto desse debate, a educação profissional nacional passou a ter os seguintes objetivos:

(...) Promover a transição entre a escola e o mundo do trabalho, capacitando jovens e adultos com conhecimentos e habilidades gerais e específicas para o exercício de atividades produtivas. Proporcionar a formação de profissionais aptos a exercerem atividades específicas no trabalho, com escolaridade correspondente aos níveis médio, superior e de pós-graduação. Especializar, aperfeiçoar e atualizar o trabalhador em seus conhecimentos tecnológicos. (...) Qualificar, reprofissionalizar e atualizar jovens e adultos trabalhadores, com qualquer nível de escolaridade, visando melhor desempenho no exercício do trabalho (DEBREY, 2003.p.95).

A nova LDB, de acordo com Manfredi (2002), configurou um desenho de ensino médio que separa a formação acadêmica da educação profissional. Assim, na prática, aproximou-se mais dos interesses imediatos dos empresários e das recomendações dos órgãos internacionais do que das perspectivas defendidas pelas entidades da sociedade civil.

A crítica acima se prende ao fato de a educação profissional consagrada na LDB não ter incorporado às contribuições das entidades que cerraram fileira com o Fórum de Defesa pela Escola Pública. Estas defendiam a criação da escola básica unitária articulada a um sistema de educação nacional integrado que propiciasse a unificação entre trabalho, ciência, tecnologia e cultura (MANFREDI, 2002).

Essa dissociação entre escola e trabalho está presente também no projeto do PLANFOR. Em que pese desde o início desse Plano as Centrais Sindicais estarem participando das discussões, a educação formal foi para um lado e a educação profissional para o outro. Não aconteceu uma unidade entre educação e trabalho.

As dificuldades de se unir educação e trabalho produtivo como defendem Marx;

Engels (1980) numa mesma proposta pedagógica é um desafio dos sindicatos. O trabalhador pode e deve construir a sua escola. Ela depende da disposição e da organização da classe operária. Uma classe social ou grupo político Gruppi (1978) pode ser dirigente antes de conquistar o poder governamental.

Feitas essas considerações, cabe informar que os temas elencados nessa parte introdutória serão debatidos com maior intensidade ao longo dos próximos quatro capítulos que compõem esta Tese. A divisão em capítulos, a rigor, é um recurso didático importante, entretanto, a idéia geral de exposição é que as partes e o todo se liguem em um mesmo processo dialético, marcado pelo contraditório, mas sempre com o foco na unidade objetiva do todo.

Assim, no primeiro capítulo, Educação Profissional no Brasil discute-se algumas experiências de formação para o trabalho, desenvolvidas pelos Padres Jesuítas, pelo governo colonial, pelas Corporações de Ofício, além das iniciativas patrocinadas pelo Estado Republicano, e por algumas organizações econômicas privada. As experiências de formação profissional desenvolvidas pelos sindicatos também são analisadas. Essas iniciativas realizadas no passado, com certeza, contribuem para se entender o processo de formação para o trabalho executado no Brasil no tempo presente, particularmente aquele desenvolvido pelo PLANFOR.

No segundo capítulo, Sindicalismo e Desemprego no Brasil, debato as novas tecnologias que aportaram nas organizações econômicas e o novo padrão de trabalhador flexível que o capital está exigindo para compor suas empresas. O desemprego que campeava no mundo e no Brasil também é objeto da nossa apreciação. Por último, analiso as estratégias do movimento sindical para enfrentar as políticas neoliberais. Essa reflexão é necessária para se entender as razões que levaram o governo a criar do PLANFOR. Também permite entender as razões que levaram os sindicatos a participar desse Plano.

Já no terceiro capítulo, A Implantação do PLANFOR em Mato Grosso do Sul analiso a efetivação do Plano Estadual de Qualificação de MS, destacando como se processou a participação dos sindicatos nele. Também debato a proposta pedagógica dos cursos, os conteúdos, a clientela, condições de oferta, além do papel, que o governo Federal e estadual cumpriu nos PEQs de MS.

No quarto capítulo, O fim do PLANFOR em Mato Grosso do Sul, analiso as contradições, avanços e retrocessos que o Plano viveu, a partir de 1999, quando o governo do Partido dos Trabalhadores – (PT) assumiu a direção do PLANFOR no estado.

## **CAPÍTULO I**

### **EDUCAÇÃO PARA O TRABALHO NO BRASIL**

Neste capítulo analiso como se processou a evolução das políticas de formação profissional no Brasil. Passo em revista as experiências de qualificação, para o trabalho, promovidas pelos Jesuítas, pelas Corporações de Ofícios, pelo Império português e os pelos governos Republicanos. O trabalho dos sindicatos no campo da educação profissional também é analisado. É importante conhecer em que condições essas experiências se materializaram, quem era beneficiado, e qual o papel do capital e do trabalho nesse processo.

A história da educação profissional no Brasil tem início com o trabalho desenvolvido pelos padres Jesuítas, na segunda metade do século XVI, com alguns filhos de índios e de colonos portugueses. Esses alunos recebiam aulas de alfabetização e lições de carpintaria, ferraria, construções de embarcações, pintura, fabricação de medicamento, fiação e tecelagem, além da produção de tijolos, telhas e louças (MANFREDI, 2002).

Essa iniciativa se justificava porque criava força de trabalho para atender ao mercado de trabalho que se gestava na Colônia. O Brasil cumpria uma função econômica relevante naquilo que Marx (1984) chamou de acumulação primitiva de capital, processo liderado pela burguesia européia, em que uma das âncoras era a criação de colônias voltadas para o fornecimento de insumos e minérios. As colônias também eram mercados cativos dos produtos da metrópole.

Os empreendimentos que se instalavam no Brasil Colônia, liderados pelos engenhos de açúcar, demandavam força de trabalho. O Brasil não tinha trabalhadores aptos a atenderem os interesses do capital. O índio não conhecia o trabalho sistematizado do homem branco. Embora uma parte importante dos escravos conhecesse o artesanato e a manufatura, pelo menos no início da colonização dedicavam-se mais ao trabalho duro de campo.

Ademais, com o aumento da exploração de ouro em Minas Gerais e Mato Grosso, na primeira quadra do século XVIII, aumentaram as reclamações por trabalhadores qualificados. Nesse período, de acordo com Santos (2007), foram criadas as Corporações de Ofício, de origem européia, com tradição na fabricação de artesanato e manufatura e formação de artesões

O aluno, que desejava aprender a trabalhar com artesanato e manufatura procurava uma Corporação de Ofício e ia estudar junto com um mestre, em sua oficina, com seus

instrumentos de trabalho, inclusive residia com a família do professor. Só saía de lá quanto estivesse preparado para fundar sua própria oficina.

A educação ofertada pelas Corporações de Ofícios proibia que negros, mulatos, mouros e judeus participassem das aulas. Rezava no estatuto da Irmandade de São José dos Carpinteiros e Pedreiros, do Rio de Janeiro, de 1752, que todo irmão em que se notar raça de mulato, mouro ou judeu, será expulso da Irmandade sem remissão alguma (CUNHA, 2000).

Essa discriminação impedia que os negros e outros tivessem acesso aos estudos sistemáticos que os levariam a dominar os segredos do artesanato e da manufatura. Isso acontecia porque essas atividades eram reservadas para os filhos dos colonos. O artesão era considerado um artista. Daí que havia forte controle para se evitar que essas artes fossem dominadas por pessoas que não eram parte da elite econômica da época.

Mas isso não impedia que os negros trabalhassem como artista. Uma parte deles, notadamente a partir do século XVIII, quando o processo de urbanização se acentuou, atuava em oficinas e fábricas ou como escravos de ganho. Essas atividades permitiam inclusive que eles comprassem suas alforrias.

Aliás, qualificação para o trabalho não se consegue apenas em escola. Ela é produto direto do desenvolvimento das forças produtivas. Do grau de organização e desenvolvimento do capital e do trabalho.

No caso do Brasil apenas uma parte dos trabalhadores tinha oportunidade de se capacitar em um centro próprio para essa atividade. Os demais eram formados na atividade concreta. Essa realidade continua presente nos dias de hoje, embora as demandas por formação no período colonial e dos dias de hoje sejam completamente diferentes. Quase cinco séculos separam uma atividade e outra.

Quanto à manufatura, na colônia, é importante explicar que mesmo os filhos dos colonos foram impedidos formalmente de exercer essa atividade na segunda metade do século XVIII. Ela era considerada pelos comerciantes lusos uma ameaça aos produtos da metrópole. Temiam que a Colônia pudesse desenvolver seu próprio parque industrial. Por isso, em 1785, Portugal mandou fechar todas as manufaturas com exceção daquelas que produziam pano grosso, destinados as vestimentas dos escravos (JUNIOR, 1970).

Essa decisão representou um duro golpe na incipiente indústria nacional. Retardou o desenvolvimento de um parque industrial e inibiu o incremento de formação de força de trabalho qualificada. As oficinas manufatureiras só voltaram a funcionar formalmente quando à família Real de Portugal chegou ao Brasil, em 1808, oportunidade em que o Império passou a demandar mercadorias brasileiras.

O governo Colonial também passou a ofertar educação para o trabalho. Era uma iniciativa que se destinava a atender preferencialmente os meninos e meninas órfãos. Esses jovens recebiam treinamentos para trabalhar na área militar, na Casa da Moeda, na Tipografia Real ou em outros ofícios do Estado. Eram preparados para fazer as tarefas perigosas e pesadas que o colono se negava a executar.

Uma das escolas mantidas pelo governo para atender essas crianças era o Colégio das Fábricas, criado em 1809, no Rio de Janeiro. A educação ofertada por essa instituição consistia

Em ensinar ofícios às crianças e aos jovens, que na sociedade não tivessem outra opção, como era o caso dos órfãos e desvalidos, que eram encaminhados pelos juizes e pela Santa Casa de Misericórdia aos Arsenais Militares da Marinha, onde eram internados e postos a trabalhar como artífices que, após alguns anos, ficavam livres para escolher onde, como e para quem trabalhar (SANTOS, 2007, p. 207).

A presença da Família Real no Brasil exigiu mudanças importantes no campo da educação. Foram criadas no Rio de Janeiro, Capital do Império, escolas públicas, biblioteca, teatro, instalada a Imprensa Régia, Museu Nacional, o Jardim Botânico, além das Cadeiras de agricultura, Curso de Desenho técnico e a Academia de artes. Outros estados da federação também receberam cursos de ensino superior com o objetivo de formar pessoas para atuar na administração do Estado, nas forças armadas e na iniciativa privada.

A partir de 1861, o governo de Pedro II iniciou a oferta de cursos de ensino médio, por meio dos Liceus de Artes e Ofícios criados no Rio de Janeiro, Salvador, Recife, São Paulo e Maceió. Essas escolas, mais tarde, conforme Manfredi (2002) serviram de base para construção de uma rede de escolas profissionalizantes criadas pelo presidente Nilo Peçanha, a partir de 1906.

Santos (2007) informa que Alguns Liceus de Artes e Ofícios direcionaram parte do seu trabalho educativo para o ensino profissionalizante. O Liceu de São Paulo, por exemplo, criou, em 1882, um curso noturno que objetivava formar trabalhadores para atuar no comércio, na agricultura e na indústria.

A oferta de educação pública superior e média expressava o novo momento econômico e político que o Brasil vivia impulsionado pelo crescimento da economia cafeeira. A partir da segunda metade do século XIX aumentou consideravelmente a demanda mundial pelo café brasileiro.

Os lucros gerados com a venda desse produto permitiram o incremento de algumas fazendas e construção de novas indústrias. Em todo país, em 1889, havia 636 fábricas e 54 milhões de trabalhadores para uma população total de 14 milhões de habitantes (SILVA, 1986b).

Esse crescimento, claro, demandava trabalhadores especializados. As máquinas que chegavam às indústrias reclamavam operários com formação para o trabalho industrial moderno. “As novas máquinas que a indústria criava não podiam ser eficazmente dirigidas pelo saber miserável de um servo ou de um escravo” (PONCE, 1986, p.145).

A questão era que não havia força de trabalho no país para atender essa demanda. Por isso o governo brasileiro se viu compelido a buscar trabalhador qualificado na Europa a partir de 1872.

Esse imigrante europeu foi importante para a economia brasileira. O desenvolvimento do capitalismo e a participação do país no cenário econômico mundial, por meio principalmente da produção de café, exigiam força de trabalho livre e qualificada. A experiência com trabalho escravo era condenável do ponto de vista ético e se mostrava um forte entrave para o desenvolvimento das forças produtivas; para a introdução de novas tecnologias e a racionalização da produção. O fato de o escravo não receber salário ou qualquer outro tipo de estímulo pecuniário era um fator inibidor para o desenvolvimento do capitalismo nacional (SILVA, 2005, p.40a).

O trabalhador livre, depois de se instalar nas fazendas de café, logo procurava criar alternativas para se defender da exploração a que era submetido. A maioria dos fazendeiros tratava os imigrantes como se fossem escravos. Não os viam como força de trabalho livre. Não eram poucas as supostas dívidas que os empregadores apresentavam aos imigrantes como forma de prendê-los por mais tempo em suas fazendas.

As exigências do dono da fazenda explicam o número crescente de fugas e greves patrocinadas por esses trabalhadores ao final do século XIX. Logo que podia o imigrante deixava a zona rural e seguia serenamente para se tornar operário, empresário, comerciante ou profissional liberal na cidade.

Uma parte desses trabalhadores tinha idéias claras sobre sindicalismo. Conhecia as idéias anarquistas que se espalharam pela Europa por meio dos escritos de Tolstói, Bakunine, Ferrer e outros. O anarquismo se caracteriza por

(...) Repudiar radicalmente o capitalismo, ter como objetivo fundamental a abolição da sociedade de classes e do Estado, privilegiar a luta econômica e



negar a luta "política" - considerada atividade de classe dominante, abominar qualquer participação do proletariado nas instituições burguesas – no parlamento, por exemplo, preconizar a luta contra a opressão, sem a mediação de órgãos de representação como os partidos políticos, através da ação direta, e ver na greve geral a forma de destruir o capitalismo e implantar a autogestão social (SEGATO, 1987, p.82).

A teoria anarquista foi uma base importante para o processo de organização dos trabalhadores do Brasil. Foi ela, principalmente, quem galvanizou e orientou as atividades políticas dos operários nas suas primeiras lutas.

O papel do anarquismo nas lutas pelas necessidades, aspirações e reivindicações do proletariado foi, sem dúvida, bastante importante e significativo. Os militantes anarquistas sempre estiveram íntima e ativamente ligados às lutas da classe operária por seus direitos econômicos, sociais e civis e no movimento sindical tiveram presença marcante e decisiva, principalmente entre 1906 e 1920, quando organizaram e foram majoritários no I, II e III Congressos Operários Brasileiros. (...) Os anarquistas estiveram à frente dos principais movimentos reivindicatórios, sobretudo nas greves, e publicaram grande número de jornais e revistas, que desempenharam a função de propagar a ideologia e divulgar os projetos sócio-políticos da corrente. Estas publicações também funcionaram como órgãos aglutinadores da classe operária (SEGATO, 1987, p. 82).

Os anarquistas contribuíram com o desenvolvimento da educação formal e da educação para o trabalho no Brasil. Carone (1984) indica que eles criaram em 1904, no Rio de Janeiro, um centro de formação política e profissional que ficou conhecido como Universidade Popular. Essa escola se propunha a oferecer cursos Práticos de línguas, Aritmética, Escrituração mercantil, Desenho, Modelagem, Arte decorativa, Mecânica e Conferências sobre os assuntos de interesse social.

Outros sindicatos, não necessariamente filiados aos ideais anarquistas também desenvolveram trabalhos com educação formal e informal. No Mato Grosso, por exemplo, embora não se tenha notícia sobre a ideologia política deles, os sindicatos ofertavam cursos de formação profissional. Eram realizados nas cidades de Corumbá e Campo Grande, municípios localizados no sul do Mato Grosso.

O Grêmio dos *Machinistas* da Marinha Civil, a Sociedade dos Taifeiros, a Sociedade dos Marinheiros Unidos da Marinha Mercante e o Centro Operário de Corumbá, todos formados entre 1917 e 1919, com base sindical no município de Corumbá, fizeram constar em seus estatutos que as respectivas entidades deveriam criar bibliotecas, promover conferências e oferecer aulas profissionais para os sócios e seus filhos (SILVA, 2005a).

No Estatuto do Centro Operário de Corumbá, de acordo com Correia (1995) constava que a diretoria deveria criar uma escola de instrução para os sócios e dependentes. Essa escola foi definida como de instrução primária e atendia ambos os sexos, com cursos de Desenho linear geométrico e industrial.

O primeiro Estatuto do Sindicato dos Empregados no Comércio de Campo Grande, aprovado em janeiro de 1940, informa em seu artigo 2º que cabe aos diretores fundar e manter escolas, especialmente de aprendizagem, e instituições de assistência social para atender sócios e familiares (BRASIL,1940).

Também ofertavam cursos de qualificação profissional o Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e do Mobiliário de Campo Grande, criado em 13 de agosto de 1931. Essa entidade mantinha uma sala de aula na sua sede social. Os alunos recebiam aulas de Aritmética, Geometria, Português, Moral e civismo, História e Geografia (WEIGARTNER, 2001).

A educação para o trabalho desenvolvida pelos sindicatos era totalmente desvinculada do Estado. Eles não recebiam, como no caso do PLANFOR, ou dos sindicatos amarelos da época de Getulio Vargas, um aporte financeiro do governo para realizar os cursos. Inclusive muitos professores e monitores eram dirigentes ou sócios do sindicato. Era um trabalho com forte conteúdo político e de solidariedade. Tanto que faziam constar no Estatuto da entidade o compromisso com o trabalho educativo.

Os anarquistas, por exemplo, mantinham em vários estados da federação as chamadas Escolas Modernas, que se ancoravam na teoria do educador espanhol Francisco Ferrer. Nelas, o ensino era integral e oferecia ao aluno conhecimentos intelectuais e físicos (CARONE, 1984). Essa educação propugnava uma escola libertária, que preparava o trabalhador também para a atividade política.

Aliás, o domínio da doutrina política era uma arma importante para enfrentar a exploração que os trabalhadores do campo e da cidade eram submetidos. Só Para se ter uma idéia de como era o trabalho no século XIX basta saber que a jornada de trabalho no Brasil passava das quinze horas por dia. Os trabalhadores não tinham direito ao descanso semanal remunerado, aos domingos e feriados, ou a férias anuais. Não existiam contratos de trabalho e os operários eram demitidos e admitidos verbalmente sem qualquer tipo de relação formal (NETO, 2007).

Essa não era uma situação exclusiva das relações de trabalho do Brasil. O capital explora o proletariado em qualquer parte do mundo. Pesquisa desenvolvida por Engels (2008) sobre a situação da classe trabalhadora da Inglaterra, na segunda metade do século XIX,

informa que havia empresas que exigia até 18 horas de trabalho diárias. O trabalhador não tinha direitos sociais ou outras proteções. Crianças de até cinco anos eram incorporadas ao processo produtivo normalmente. A maioria delas não freqüentava a escola. A pesquisa também destaca que as condições de moradia eram péssimas, os salários baixos, e o local de trabalho insalubre.

Esse processo de exploração vivenciado pelos trabalhadores ensejou que buscassem formas para defender seus direitos. Não bastava apenas reclamar dos empregadores. Era preciso fazer algo concreto. Na Inglaterra, em 1824, os operários conquistaram o direito de se organizar em sindicatos. No Brasil, os trabalhadores só conseguiram conquistar o direito de ter o seu sindicato no início do século XX.

Antes os trabalhadores brasileiros se organizavam em torno de entidades de Socorro Mútuo. Eram instituições de caráter assistencialista. Como informa Carone (1984) elas apoiavam os sócios nas suas necessidades mais prementes como: enfermidade, velhice e acidente de trabalho.

Em 1903 foi criado o Sindicato dos Trabalhadores na Agricultura e Empresas Rurais do Brasil. Já em 1907, foram criados os sindicatos urbanos. A formação dos sindicatos no Brasil aconteceu no mesmo período em que estava sendo instalada uma rede de escolas profissionais públicas, início do século XX, voltadas para qualificar trabalhadores.

A partir de 1906, o presidente Nilo Peçanha iniciou um processo voltado para o trabalho intencional de formação profissional. Esse presidente criou o ensino prático industrial, agrícola e comercial mantidos pelos governos federal e estadual.

Esse projeto educacional previa a criação de oficinas escolares onde os alunos do ginásio seriam habilitados no manuseio de instrumentos de trabalho. Em 1909, o presidente Nilo Peçanha autorizou a criação de dezenove Escolas Federais de Aprendizizes e Artífices, em cada unidade da federação (SANTOS, 2007).

É importante destacar que as escolas de formação para o trabalho expressavam o desenvolvimento das forças produtivas do país. Havia um processo intenso de urbanização em que novas pessoas se apresentavam para participar da vida política e social do país. Inclusive uma parcela de trabalhadores que migrava do campo para à cidade.

Essa nova conjuntura política e econômica foi marcada por muitas lutas culturais e políticas em que se destacaram a Semana da Arte Moderna de 1922; a criação do Partido Comunista Brasileiro-(PCB), também nesse ano; a Coluna Prestes de 1924 a 1927; bem como a revolução de 1930, evento militar e político que mudou parte importante da estrutura

política e econômica do país e colocou Getúlio Vargas na presidência da República do Brasil.

O governo de Getúlio Vargas teve uma atuação ampla no plano social. Uma série de mudanças no campo sindical foram implementadas no período de 1931 e 1942, garantindo aos trabalhadores o direito a férias remuneradas, salário mínimo, descanso semanal remunerado, oito horas de trabalho diárias, previdência social, entre outras consagradas na Consolidação das Leis Trabalhistas - (CLT).

Essas medidas atenderam parte das reivindicações dos operários, mas, por outro lado, como parte da concepção de colaboração de classe que marcou o governo de Getúlio Vargas, como analisa Carone (1976), também serviram como instrumento de cooptação das lideranças trabalhistas.

Getúlio Vargas favorecia aos trabalhadores com algumas medidas sociais, mas, na outra ponta, exigia contrapartidas. Um exemplo dessa relação foi à aprovação da lei da sindicalização, de 1931. Ela vinculava os sindicatos à política oficial do Estado<sup>6</sup>. Proibia que sindicalistas tivessem atividades políticas e ideológicas e determinava que os estatutos das entidades fossem aprovados pelo Ministério do Trabalho e Educação.

É sabido que o governo Getúlio Vargas foi hábil em conquistar os vários setores sociais e, principalmente, em controlar os trabalhadores através de uma política que se esmerou em utilizar ora a alternância, ora a concomitância das táticas radicais de cooptação e repressão. Usava de um lado a repressão aos radicais, e, de outro, a cooptação das lideranças reformistas e a decretação paternalista de benefícios sociais (GHIRALDELLI, 1991, p.41).

No campo específico da educação para o trabalho, o governo de Getúlio Vargas só agiu com mais desenvoltura a partir da década de 1940. Tanto que na Carta Magna de 1934 a educação profissional continuou sendo ignorada. O mesmo aconteceu com a Constituição de 1937.

Em face do reduzido apoio que o Estado oferecia ao trabalho de formação profissional, limitado as ações das Escolas de Aprendizes e Artífices, uma parte da burguesia paulista, liderada por Armando Sales de Oliveira, Roberto Simonsen, Roberto Mange, entre

---

<sup>6</sup> Nos anexos encontra-se uma cópia do Estatuto do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Campo Grande, MS, aprovado em 02 de maio de 1936. Este documento é importante porque retrata o caráter dependente dos sindicatos em relação ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio da época. Percebe-se que as entidades sindicais eram vistas como se fosse parte do governo. As regras eram severas. Tudo dependia desse órgão. A marca maior era o autoritarismo. Também pode se ler nesse Estatuto o compromisso formal das entidades com a instrução primária e técnica do trabalhador. Esse aspecto era definido nas assembleias do sindicato.

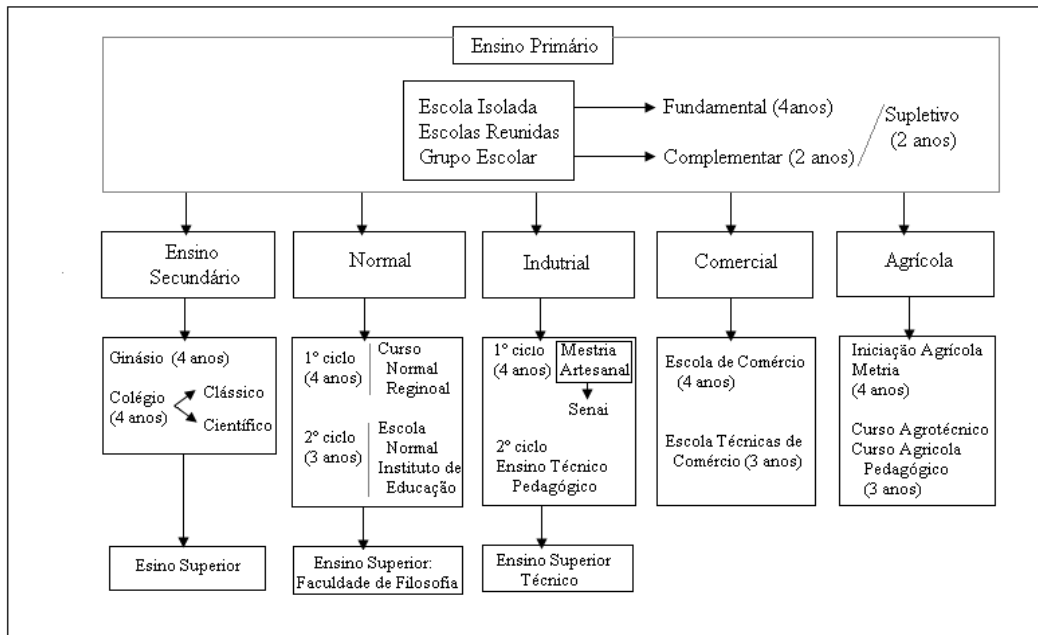
outros, resolveu organizar estrutura própria para atuar no campo da educação para o trabalho. A idéia desses empresários era criar uma escola na linha taylorista/fordista. Ela se materializou em 1931, com a construção do Centro Ferroviário de Ensino e Seleção Profissional- CFESP.

O CFESP distinguia-se, substancialmente, das escolas de aprendizes artífices em vários aspectos (...) Nas escolas de aprendizes artífices, os alunos eram, invariavelmente, órfãos e outros "desvalidos", oriundos do lumpen-proletariado, mais interessados na comida gratuita do que no aprendizado propriamente. Segundo, a associação do Estado com as empresas, a fim de formar pessoal para todas elas. O Estado era útil às empresas como fornecedor de recursos e garantidor das regras do jogo. Nas escolas de aprendizes artífices, mantidas totalmente pelo Estado para a formação de operários para as empresas, era difícil para aquele perceber as demandas destas (...) As empresas, por sua vez, tinham dificuldades de influir sobre o ensino devido à interveniência da burocracia educacional e dos padrões curriculares rígidos, quase uniformes. Enquanto as escolas de Aprendizes Artífices não possuíam uma pedagogia própria para o ensino de ofícios, limitando-se aos padrões artesanais da prática, a Escola Profissional Mecânica, do Liceu de Artes e Ofícios, o SESP e o CFESP tinham nas séries metódicas a espinha dorsal de uma pedagogia que se mostrou eficaz no atingimento dos objetivos almejados (CUNHA, 2000, p.35).

O trabalho de qualificação que a burguesia paulista começou a realizar nos anos 1930 foi possível porque o capital já tinha as condições econômicas e técnicas para profissionalizar uma parte dos seus empregados. Os patrões dependiam cada vez menos do trabalhador europeu ou da educação profissional desenvolvida por sindicatos ou pelas Escolas de Aprendizes e Artífices.

Por isso foi criado o ensino profissional voltado diretamente para o ensino industrial. O presidente Getúlio Vargas promulgou, a partir de 1942, as leis Orgânicas que disciplinaram, entre outras coisas, o ensino profissional no país. O quadro abaixo mostra como ficou sistematizado o ensino profissional brasileiro a partir das leis orgânicas.

## Quadro 2 Ensino Profissional na LDB



Fonte: (GHIRALDELI, 2003, p.88)

Mesmo com a criação das Leis Orgânicas que asseguravam o ensino profissional para os trabalhadores não foi uma tarefa fácil convencer a maioria dos empresários a apoiar o trabalho de qualificação. Os sindicatos patronais e as federações se posicionaram firmemente contra essa iniciativa. Alegavam, como em outras oportunidades, que esse trabalho traria despesas adicionais para as empresas. O que fica claro nessa recusa é que o capital queria formar apenas um núcleo pequeno de trabalhadores. Não advogava um projeto de cunho nacional como queria o governo Federal.

Em face da recusa dos empresários de dirigir esse projeto de formação profissional Getúlio Vargas ameaçou entregar esse trabalho para os sindicatos laborais. Os empresários eram contra. Essa foi uma forma eficiente de pressão. Sem alternativa a Confederação Nacional da Indústria e a Federação Industrial do Estado de São Paulo criaram, em 1942, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial- (SENAI). Na sequência criaram o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial- (SENAC), em 1946; o Serviço Social da Indústria - (SESI), em 1946; e o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - (SENAR), também em 1946.

No caso do SENAI, entidade que serviu de base para o trabalho de formação do Sistema S, foi assegurado por iniciativa Federal que essa entidade seria dirigida pela Confederação Nacional das Indústrias e mantida pela contribuição social dos

estabelecimentos industriais a ela filiados. Em algumas escolas dessa entidade os alunos tinham aulas de formação geral e aulas de formação profissional. Em linhas gerais o SENAI foi criado para:

Organizar e administrar escolas de aprendizagem industrial em todo país, podendo também manter, além dos cursos de aprendizagem, que eram mais rápidos, segundo a Lei Orgânica do Ensino Industrial, e tinha por objetivo a preparação dos aprendizes menores dos estabelecimentos industriais (ROMANELLI, 1991, p.166).

Desde o final da década de 1940 que o Sul de Mato Grosso passou a contar com escolas do SENAI e do SESI. Elas se instalaram em Campo Grande em 1948. Alguns empresários do estado não só apoiaram suas instalações em Campo Grande, como incentivaram, nas décadas seguintes, a criação dessas escolas nas cidades de Corumbá, Dourados e Três Lagoas.

O SENAI de Campo Grande ofertou em 1949, cursos, para alunos com idade, entre 14 e 16 anos, nas modalidades de Mecânico serralheiro, Mecânico de automóveis, Eletricista, Carpinteiro e Pedreiro. Já o SESI, ainda em 1948, ofertou cursos de Economia doméstica, Arte culinária, Corte e costura, Bordado, Trabalhos manuais, Confeção de flores, Noções de enfermagem e Puericultura (ENCISO, 2003, p. 93,118).

Além das entidades do Sistema S e das Escolas Técnicas criadas a partir de 1942, os sindicatos de trabalhadores continuavam oferecendo cursos voltados para a atividade profissional. Em que pesem contarem com o apoio financeiro do Estado, por meio da contribuição sindical, um imposto que o sindicato recebia anualmente para custear parte das suas despesas com atividade social, os conteúdos dos cursos pouco mudaram se comparado com as experiências desenvolvidas pelos sindicatos que ficaram conhecidos como amarelos e ligados ao governo de Getulio Vargas.

Os conteúdos dos cursos privilegiavam atividades ligadas ao artesanato e a educação geral. Tanto que os principais cursos oferecidos pelos grandes sindicatos do estado de São Paulo (Gráficos, Metalúrgicos e Bancários) contemplavam Alfabetização de adultos, Admissão ao ginásio; Desenho técnico, Português e Redação, Contabilidade, Prática bancária, Costura, Primeiros socorros e Culinária (MANFREDI, 2002). Nada que parecesse com os cursos anarquistas que alinhavam política e qualificação profissional no mesmo processo.

Apesar dos avanços no campo da educação profissional, a partir das Leis Orgânicas, é fato que ela continuou sendo uma educação que discriminava os alunos das escolas preparatórias para o trabalho. Se ele quisesse seguir uma carreira universitária teria que fazer exames de equivalência do curso básico industrial para o ginásial. Se fosse aprovado poderia se submeter ao vestibular e entrar numa universidade. Os alunos que cursavam o ginásial não tinham essa dificuldade. Não prestavam exame de equivalência.

A nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional- (LDB) aprovada em 1961, acabou com essa restrição. Houve a unificação dos currículos da escola profissional com o do ginásio. A partir desse momento o curso industrial foi paulatinamente se identificando com o secundário e este, por sua vez, também caminhou na direção do profissional.

Ademais, é importante destacar que o debate sobre educação foi muito intenso nas décadas de 1950 e início de 1960. Não só por ocasião das discussões sobre a LDB, mas, também, porque parte importante das entidades populares estava mobilizada para o trabalho com educação popular.

O Centro Popular de Cultura e o Movimento de Educação de Base, entre outros, lideraram campanhas por todo Brasil promovendo atividades educativas em todos os rincões. No Nordeste, por exemplo, o trabalho com alfabetização de adultos foi muito forte. Essas atividades culturais não eram voltadas para a profissionalização direta do aluno, entretanto, contribuíam para sua formação geral.

Não foi por outro motivo que o Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Campo Grande criou cursos de alfabetização para seus alunos que participavam do curso de Pedreiro no Plano Estadual de Qualificação - PEQ de Mato Grosso do Sul. A mesma providência, no mesmo PEQ, foi adotada pela Federação dos Trabalhadores Rurais de MS. O Brasil não conseguiu resolver o problema da alfabetização dos seus trabalhadores. A bandeira desfraldada contra o analfabetismo nos anos 1950, cinco décadas depois continua hasteada, porque 9% da população ainda não sabem ler e escrever.

As iniciativas no campo da educação popular foram experiências exitosas da história nacional, porém, em 1º abril de 1964, as entidades foram obrigadas a encerrar esse trabalho. Nessa data, por meio de um golpe de estado, as forças armadas tiraram João Goulart da Presidência da República e implantaram uma ditadura militar que durou até o ano de 1985.

O período ditatorial foi muito difícil para todos aqueles que desejavam participar de forma crítica da vida política nacional. Foram anos duros para o trabalho de organização da sociedade civil.



## 1.1 A Ditadura Militar e a Educação Profissional

Uma das primeiras iniciativas do governo militar foi reforçar o controle sobre os sindicatos e partidos políticos considerados opositores ao regime. Os partidos políticos também foram proscritos e as universidades e centros de pesquisas passaram a ser controlados severamente pelos agentes do governo. A situação foi só se agravando a cada dia com a publicação dos Atos Institucionais.

Em 1968 foi decretado o Ato Institucional de número 5. Apesar do nome pomposo, não passava de mais uma Emenda Constitucional que aumentava os poderes discricionários da ditadura militar. Com ele o espaço para o exercício democrático da política foi totalmente bloqueado.

O novo governo, inicialmente, criou o Programa de Ação Econômica do Governo – (PAEG) formulado para o triênio 1964/66, como estratégia para baixar a inflação e criar uma base segura para que o país voltasse a crescer. Esse Plano objetivava retomar o desenvolvimento econômico via aumento dos investimentos, estabilidade dos preços, atenuação dos desequilíbrios regionais e correção dos déficits do balanço de pagamento (REGO; MARQUES, 2003). Era uma resposta que a ditadura militar queria dar à crise econômica que país atravessava.

Os resultados do 1º PAEG foram encorajadores para o governo. O Brasil, no final da década de 1970, voltou a crescer a taxas de até 10% ao ano. A propaganda oficial chamava esse crescimento de milagre brasileiro. Esse *boom* econômico ofereceu aos militares alguma segurança para fazer novas reformas, inclusive a do ensino universitário, em 1968, e a do ensino médio, em 1971.

Nesse caso, tratarei exclusivamente da reforma do ensino médio, pelo fato dela ter impactado diretamente o ensino profissional. Essa reforma foi efetivada por meio da lei 5692/71. O governo converteu o ensino do 2º grau em profissionalizante. A idéia de criar o ensino profissionalizante para alunos do antigo ginásio não era uma coisa nova. Roberto Campos, ministro do Planejamento do Governo de Castelo Branco, defendia que a escola deveria estar diretamente ligada às necessidades do mercado.

Aliás, as teses defendidas por Roberto Campos e outros intelectuais ligados ao governo se ancoravam na teoria do capital humano. Essa teoria se converteu em base importante para a política educacional dos militares. Inclusive pode ser uma chave para tentar explicar a grande quantidade de técnicos americanos apoiando o trabalho de construção da nova política educacional do Brasil na segunda metade da década de 1960 (GHIRALDELLI, 2007).

A proposta do governo para a educação do 2º grau defendia que os alunos teriam as disciplinas específicas referentes ao Ciclo, porém eram obrigados a escolher um curso profissionalizante. Ao término do 2º Grau, conforme o discurso oficial, o aluno sairia qualificado em alguma habilitação, assim,

O parecer de número 45/72 relacionou 130 habilitações para técnicos e auxiliares técnicos. Em certos casos, previam-se várias ocupações “típicas” de um mesmo setor. Para a indústria de tecidos, por exemplo, previam-se oito habilitações: técnico têxtil, técnico em fiação, técnico em tecelagem, técnico em malharia, técnico em acabamento têxtil, desenhista de padronagem, auxiliar de laboratório têxtil em fibras e tecidos, auxiliar de laboratório têxtil em química. Novas habilitações, com seus currículos mínimos específicos, foram sendo acrescentadas à lista original. Em agosto de 1974, o número de habilitações do ensino de 2º grau já chegava a 158, algumas delas aprovadas apenas para certas unidades da federação (CUNHA, 2000, p.50).

Essa iniciativa do governo de instituir o ensino profissional compulsório para o ensino secundário, na prática se mostrou inócua. As escolas públicas não tinham a menor condição de oferecer cursos profissionalizantes nos termos propostos. Não existia estrutura mínima para que os cursos funcionassem adequadamente. Não havia professores especializados e nem laboratórios. A escola privada também não mostrou interesse nessa iniciativa. Por isso

A política de profissionalização universal e compulsória no ensino de 2º grau encontrou resistências generalizadas. Embora o regime autoritário não encorajasse a expressão de desagrado diante do que era determinado pelo governo, os estudantes receberam de má vontade o acréscimo de disciplinas (as profissionalizantes) e a diminuição das que supunham que fossem precisar no exame vestibular real ou imaginário; os proprietários de escolas privadas reclamavam do acréscimo de custo, mesmo se o ensino por eles oferecido fosse profissionalizante apenas na fachada; os empresários, de quem se esperava que recebessem os estudantes para estágio, não abriam as portas de suas empresas devido aos problemas que os estudantes supostamente iriam levar para a rotina da produção; os professores das escolas técnicas mais antigas temiam a desvalorização do diploma de técnico que outorgavam, diante da enxurrada de diplomas homônimos, mas de conteúdo completamente diferente (CUNHA, 2000, p. 51).

Isso tudo ensejou que a profissionalização do ensino do 2º grau não tivesse sucesso. Em 1982, o governo Federal flexibilizou a adoção desse mecanismo pelas escolas. Ficava a cargo das referidas optarem ou não pelo ensino profissional no 2º grau.

Por outro lado, os sindicatos de trabalhadores que no passado mantinham alguns

cursos sindicais, em função da repressão da ditadura militar, praticamente desativaram suas experiências. Na década de 1980 apenas 6% das entidades ofereciam algum tipo de educação para o trabalho. No geral eram cursos de alfabetização ou de supletivo em convênio com o poder público e entidades patronais como SENAI, SESC e SESI (MANFREDI, 2003).

Essa situação começou a mudar a partir de 1980, por conta do processo de redemocratização que o Brasil passou a viver. Aos poucos os sindicatos foram conquistando novos espaços e voltando a atuar na cena política nacional. Ao lado do trabalho de formação sindical objetivando formar quadros para atuar na entidade, alguns sindicatos de São Paulo, já no início dos anos 1990, começaram a ofertar cursos de qualificação para o trabalho na perspectiva da chamada formação continuada. Eram cursos

Destinados aos trabalhadores empregados, com o objetivo de capacitá-los para novas qualificações (em decorrência das mudanças tecnológicas e das novas formas de organização e gestão do trabalho) e ou melhorar suas condições de concorrer no mercado de trabalho (MANFREDI, 2003, p.246).

A discussão neste capítulo deixa claro que a educação para o trabalho no Brasil foi criada para atender às demandas do capital que aqui aportava, na segunda metade do século XIV, como parte do processo de acumulação primitiva de capital que a Europa vivenciava. A formação para trabalho em qualquer sociedade reflete o grau de desenvolvimento das forças produtivas e da luta de classe. No caso do Brasil a luta era travada, no essencial, entre uma elite formada por padres, técnicos e burocratas a serviço do capital, e, na outra ponta, os escravos que viviam em regime de escravidão, assim, com limitadas condições de exigirem educação profissional ou relações de trabalho modernas.

Mas é importante esclarecer que mesmo em regime de escravidão os trabalhadores negros não eram ignorantes no campo do artesanato e da manufatura. Nem aceitavam passivamente a condição de escravo. Muitos dominavam os segredos dessas artes.

Aprendiam na prática concreta. Junior (1970) informa que parte das atividades da indústria doméstica era entregue aos escravos e as mulheres. Já Gomes (2007) destaca que o papel econômico dos chamados escravos de ganho na Colônia e no Império foram importantes. Muitas famílias escravocratas viviam do aluguel dessa força de trabalho.

Ademais, a condição de Colônia concorria muito para que a educação para o trabalho fosse limitada e classista. A metrópole portuguesa não tinha interesse na formação de força de trabalho no Brasil. Quando fazia algo era para atender compulsoriamente a demanda da

estrutura do Estado. O tratamento destinado as crianças órfãs ou abandonadas era um exemplo disso.

Como vimos a situação educacional só começou a mudar com a chegada da Família Real de Portugal em 1808, como já salientamos. A sociedade ficou mais complexa e abriu novos horizontes para o país. O Estado passou a demandar a força de trabalho nacional e o setor educacional conquistou escolas e faculdades, embora não fossem para atender aos filhos das classes populares.

Essa nova configuração social e econômica que o Brasil passou a viver encontrava dificuldade para continuar a se expandir. O trabalho escravo era um gargalo social e econômico. As relações de trabalho estavam em contradição com as novas forças produtivas. A solução encontrada pelo Estado e pelo capital foi contratar trabalhadores europeus experientes no labor industrial.

O trabalhador europeu, conforme tratei neste capítulo, além de conhecer o trabalho industrial e agrícola era politizado e cioso dos seus direitos. Não aceitava passivamente a exploração do capital. Também era relativamente caro por conta da sua importação. Esses fatos devem ter influenciado a burguesia a defender, por meio do Estado, no final do século XIX, a criação das Escolas de Artífices e Ofícios voltadas para a formação de força de trabalho.

Vimos que a república conquistou um novo patamar no campo social e econômico. O escravismo foi abolido, o Império ruiu, a industrialização se tornou realidade. O trabalhador, conforme mostrei anteriormente contribuiu com a construção dessa nova realidade expressa com a criação das escolas profissionalizantes, as iniciativas educacionais dos anarquistas, a criação dos sindicatos formais e as conquistas no campo das relações de trabalho.

Mas, por outro lado, a pesquisa nos mostra que a escola profissionalizante no Brasil ainda se mantém distante de uma educação crítica. A perspectiva educacional da burguesia, no fundamental, tem prevalecido. Mesmo se sabendo que esse é um campo marcado por Avanços e recuos.

Avanços quando os anarquistas uniram política e educação em um mesmo projeto e mostraram que é possível o trabalhador conquistar sua escola independente da vontade do Estado ou da burguesia. Recuo quando os chamados sindicatos amarelos, ligados formalmente ao governo Getúlio Vargas, que mesmo recebendo contribuições do Estado, pouco fizeram no campo da educação para o trabalho

Os resultados deste primeiro capítulo apontam claramente que os avanços e os recuos do campo educacional são produtos de luta. Daquilo que os trabalhadores e a burguesia

construíram no campo das idéias. Por mais que burguesia queira, ela não consegue controlar integralmente esse processo. Os efeitos da escola/educação vão além dos limites por eles desejados (ROSSI, 1978). Os trabalhadores, nesse caso, conseguiram a educação que o seu nível de consciência política e de luta permitiu alcançar.

## **CAPITULO II**

### **SINDICALISMO E DESEMPREGO NO BRASIL**

Este capítulo debate as mudanças nas dimensões política e econômica que aconteceram na década de 1990. As novas tecnologias e o neoliberalismo não só desempregaram milhões de trabalhadores como exigem para os poucos empregos que ofertam operários polivalentes e flexíveis. Essa situação criou problemas para os sindicatos e para os partidos identificados com os trabalhadores. Os Estados que adotaram essas políticas, a exemplo do Brasil, tiveram muitas dificuldades. Inclusive criaram políticas compensatórias, ações sociais paliativas para atuarem sobre os efeitos do desemprego e da miséria e não sobre as suas causas. Os temas aqui abordados conformam uma base importante para se entender o PLANFOR e a participação dos sindicatos nele.

As novas tecnologias adotadas no processo produtivo como o software, hardware, cibernética, robótica, entre outras, criaram alguns empregos para pessoas bem qualificadas, entretanto, na outra ponta, ajudaram a expulsar muita força de trabalho do mercado. Representaram uma ajuda especial para a criação do desemprego tecnológico que ronda o mundo nos dias de hoje, cuja materialização se efetiva quando o capital incrementa as linhas de produção com máquinas e sistemas cada vez mais eficientes e autônomos.

Essas mudanças se espalharam pelas principais empresas do mundo, particularmente nas transnacionais que têm maior poder de intercâmbio e recursos para modernizar seu parque produtivo. A questão é que no momento em que a tecnologia torna-se hegemônica nas linhas de produção parte importante dos postos de trabalho desaparece. Uma nova forma de produzir toma o lugar da convencional. Por isso “muitas esperanças e valores antigos são enterrados para sempre e surgem outros completamente novos” (SCHUMPETER, 1988, p.144).

Nesse caso o caminho desse trabalhador é a informalidade ou tentar aprender uma nova profissão. A segunda opção não é tão fácil assim. Não se forma um operário especializado em pouco tempo.

Essas mudanças no mundo do trabalho foram celebradas pelo capital. Com algumas máquinas e sistemas eficientes de gestão os empresários conseguem aumentar a quantidade de mercadorias produzidas e o seu lucro. O emprego da maquinaria nas organizações foi um evento analisado pela teoria marxista.

Esse emprego como qualquer outro desenvolvimento da força produtiva do trabalho, tem por fim baratear às mercadorias, encurtar a parte do dia de trabalho da qual precisa o trabalhador para si mesmo, para ampliar a outra parte que ele dá gratuitamente ao capitalista. A maquinaria é meio para produzir mais valia (MARX,1984,p.424).

A luta do capital por novas tecnologias é antiga. Não é mera coincidência o fato do mundo já ter vivenciado três Revoluções Industriais. Todas foram lideradas pela burguesia e consistiram em um conjunto de mudanças tecnológicas com profundo impacto no setor produtivo. A primeira se efetivou após a segunda metade do século XVIII; a segunda, por sua vez, se efetivou a partir da segunda metade do século XIX. Já a terceira ganhou forma na década de 1950.

Em todas elas parte do trabalho executado pelo homem foi absorvido pela máquina. Esse acontecimento representou avanços para o processo produtivo e ensejou que algumas formas degradantes e penosas de trabalho fossem feitas pelos novos engenhos. Claro que isso não garantiu a eliminação do trabalho penoso. Ele continua se realizando nas minas, na produção de carvão, no campo, nas olarias, entre outros.

Cada Revolução Industrial atendeu determinada demanda do processo produtivo. Uma característica que diferencia a terceira Revolução das demais, é que essa produziu ao longo dos anos a condição para que o desemprego aumentasse com muita intensidade.

As outras revoluções, inicialmente, destruíam postos de trabalho, mas logo depois criavam formas para surgirem novos empregos, em número superior àqueles que foram destruídos. Assim, o saldo entre os postos de trabalho desativados e os criados pelas novas tecnologias era positivo, mas, no caso da última Revolução Industrial esse fenômeno não foi verificado.

Ao contrário. Os empregos considerados tradicionais desapareceram e apenas poucos foram criados para gente muito preparada. Esse fato pode ser explicado por ela ter nascido ancorada na automação das organizações econômicas e estar diretamente vinculada ao trabalho industrial contemporâneo, em que os robôs e sistemas eletrônicos cumprem papel central.

É fato que as primeiras experiências com automação industrial foram gestadas nos países desenvolvidos, como EUA, Alemanha e Japão, na década de 1950. Mas por conta da maior integração da economia mundial, essas tecnologias se disseminaram para os países considerados menos desenvolvidos, pelas mãos das empresas transnacionais, que atuam em várias regiões do mundo e têm interesse direto no trabalho automatizado.

Além das empresas privadas, o Estado contribuiu para o desenvolvimento de novas tecnologias para o processo produtivo, por meio das universidades e centros de pesquisas públicos, muitas vezes em parceria com o capital. Essa é uma realidade que acontece nos países ricos e nos países em desenvolvimento.

Por isso é cada vez maior o número de máquinas mais eficientes e autônomas. Algumas estão sendo chamadas de inteligentes por serem capazes de reconhecer linguagem trivial, manter conversações com sentido, e até mesmo solicitar informações adicionais para poder tomar decisões (RIFKIN, 1995).

A Terceira Revolução Industrial não criou apenas novas máquinas e sistemas para permitir o aumento da produção. Desenvolveu também métodos voltados para o gerenciamento do processo produtivo, como Kan-ban, Kaizen, terceirização, programa de qualidade total, entre outros. A última novidade nesse campo é o Toyotismo.

O Toyotismo é uma versão remodelada do Taylorismo. Utiliza os trabalhadores em pequenas equipes, busca incessantemente a padronização das operações e conduz intensificação do trabalho, obtida por um sistema permanente de pressão. É parte desse sistema a adesão dos trabalhadores aos objetivos da empresa, eliminação das classificações profissionais e homogeneização dos salários.

A idéia central do Toyotismo é que cada unidade fabril implante o seu projeto levando em consideração suas condições concretas, mas mantendo sempre a regra básica, que é o aumento do lucro e conseqüentemente a diminuição do desperdício, da quantidade de trabalhadores e do tempo para confeccionar uma mercadoria. Assim, não existe estoque e todo trabalhador é compelido a participar ativamente das decisões na sua área de produção (ALVES, 2000).

Os ideólogos do Toyotismo defendem que esse sistema beneficia o trabalhador, porque permite maior autonomia, coisa que não acontecia no Taylorismo/Fordismo, mas o certo é que ele representa uma continuidade no processo de desqualificação do operário, fenômeno que começou quando ele se separou das suas ferramentas de produção nos primórdios do capitalismo. Quando saiu do feudo e foi vender sua força de trabalho nas manufaturas da velha Europa, locais onde se ampliou aquilo que ficou conhecido como divisão social do trabalho, evento responsável, por um lado, pelo grande aumento da produção, por outro, possibilitou a dominação “do capitalista sobre seres humanos transformados em simples membros de um mecanismo que a ele pertence” (MARX, 1984,p.408).

O processo de automação das plantas industriais colaborou diretamente para o



sucesso do projeto econômico criado e implantado pelos neoliberais. Porém, não se pode culpar a automação e as máquinas por isso. As tecnologias devem ser vistas como aliadas do trabalhador e da produção.

No passado, no início do século XIX, em algumas cidades da Inglaterra, os operários destruíram certo número de máquinas porque as viam como inimigas (HUBERMAN, 1986). Logo depois perceberam que o problema não era a máquina que tomava seus empregos, mas o modo de produção capitalista que dividiu a sociedade em duas classes sociais. Uma que trabalha os operários, e a outra que apenas gerencia a produção e o lucro, a burguesia.

O capital, na prática, define os postos de trabalho que devem ser criados ou destruídos em cada momento histórico. A máquina é apenas um instrumento que colabora para o aumento da produção e deveria substituir os trabalhadores no chamado trabalho penoso e degradante.

Portanto, à máquina e o operário podem conviver muito bem até enquanto for necessário o trabalho na forma como se conhece. Quando a produção não mais precisar da intervenção direta do trabalhador, da sua força física e mental no ambiente de trabalho propriamente dito, ele poderá fazer outra coisa bem mais prazerosa do que produzir de forma alienada.

Os homens já demonstraram que sabem encontrar os caminhos para superar as contradições de cada momento histórico. Foi assim que transitou dos tempos mais remotos, quando não havia nem o fogo e nem a roda, para os dias de hoje, marcados pelo uso intensivo de tecnologias em todas as dimensões.

Feitas essas considerações sobre o papel da tecnologia moderna no processo produtivo, é importante, então, analisar seus impactos concretos no campo das relações do trabalho. Como ela cria e destrói postos de trabalho. Essa investigação é importante porque joga luzes sobre o nosso objeto de estudo, o PLANFOR, que foi criado como uma suposta resposta ao desemprego que grassava no Brasil na década de 1990.

É fato que a burguesia tem aproveitado as novas tecnologias para continuar a fazer fortuna. Tanto que não mais do que 157 famílias controlam a economia mundial (SOUSA, 2001). O patrimônio líquido das 358 pessoas mais ricas do mundo, em 1996, era igual à renda combinada dos 45 países mais pobres (HARVEY, 2008).

Enquanto o patrimônio de algumas famílias cresce rapidamente a miséria e o desemprego, na outra ponta, aumenta consideravelmente. O capital, ancorado nas políticas neoliberais vem aumentando seus ganhos em detrimento do emprego da grande maioria da população. Eis alguns números:

De uma População Economicamente Ativa estimada em 1999 em 3 bilhões de pessoas, havia cerca de 1 bilhão de trabalhadores vivendo com sua capacidade de trabalho subutilizada. Do total das pessoas que conformam o excedente mundial de trabalhadores, cerca de 150 milhões encontram-se na categoria de desemprego aberto, enquanto 850 milhões são considerados na condição de subemprego, exercendo atividades de sobrevivência, com jornadas de trabalho insuficientes e de remuneração muito comprimida (POCHMANN, 2001, p. 81).

Se tomarmos os Estados Unidos da América como exemplo do processo mais desenvolvido da ampliação do capitalismo verificamos que entre 1981 e 1991, mais de 1,8 milhões de empregos na área industrial desapareceram. Na década de cinquenta 33% de todos os trabalhadores dos EUA estavam empregados no setor industrial. Nos anos 1960, o número dos empregos nesse setor caiu para 30% e na década de 1980 para 20% (RIFKIN, 1995).

Na década de 1990, nos EUA, menos de 17% da força de trabalho estava empregada no setor industrial. A tendência da economia americana e mundial é continuar se automatizando e gerando mais desemprego e miséria. Tanto que o desemprego chegou ao Japão na década de 1990, desafiando o suposto mito do pleno emprego, cultivado por muitas décadas pelas autoridades desse país. Ele aportou acompanhado de uma profunda crise econômica e política que fustigou severamente o sistema financeiro e parte importante do parque industrial, impactando negativamente a economia dos principais países do continente asiático.

A situação ficou tão difícil que milhares de descendentes japoneses, de vários países, os decasségus, que foram tentar a sorte lá nos anos 1970 e 1980, fizeram o caminho de volta nos anos 1990. Em 1998 o PIB japonês caiu 2,8% e o número de desempregados somou mais de três milhões (Sousa, 2001).

Os principais países asiáticos como Coréia do Sul, Cingapura, Tailândia e Indonésia, que vivenciaram um forte crescimento econômico a partir dos anos 1980, ancorados principalmente no mercado externo, também foram pegos no contrapé pela crise de 1997. No rastro desse episódio, milhares de empresas fecharam suas portas e suas exportações caíram drasticamente, seus papéis nas bolsas de valores perderem valor e milhares de trabalhadores ficaram sem emprego.

Com o avanço da crise, o desemprego disparou, o PIB afundou e bancos fecharam. A taxa de desemprego quadruplicou na Coréia, triplicou na Tailândia e decuplicou na Indonésia. Neste último país, quase 15% dos trabalhadores do sexo masculino que trabalhavam em 1997 tinham perdido o emprego em agosto de 1998(...) Na Coréia do Sul, a pobreza urbana quase

triplicou, com cerca de um terço da população caindo na pobreza; na indonésia, a pobreza duplicou. Em 1988, o PIB da Indonésia se reduziu em 13%, o da Coréia em 6,7% e o da Tailândia em 10% (HARVEY, 2008, P.106).

No caso da Rússia verificou-se profunda desarticulação da sua economia. A taxa de desemprego em 1999 atingiu 16,5% da População Economicamente Ativa, o que correspondia a 10,4 milhões de desempregados (Sousa, 2001). As ex-repúblicas soviéticas também foram atingidas duramente pelas políticas neoliberais. Na Polônia, entre 1990 e 1995, registrou-se uma queda de 18,8% do produto Interno Bruto - (PIB), enquanto a Hungria sofreu uma redução de 29% e a Bulgária em 35% do valor do seu PIB (PORCHMAN, 1999, p.32).

O desemprego e o subemprego têm se instalado em todos os setores econômicos. Nenhum está livre desse flagelo. A atividade rural, por exemplo, claramente conservadora no uso de tecnologias, nos últimos anos, em todos os países onde se desenvolveu incorporou com muita intensidade a automação. Os velhos instrumentos da produção rural foram substituídos por máquinas e equipamentos modernos capazes de aumentar a produtividade com um número muito menor de trabalhadores e de área plantada.

(...) Sendo de início o setor esmagadoramente majoritário, que empregava grande parte da força de trabalho, a agricultura passou hoje a ocupar, nos países desenvolvidos, uma percentagem ínfima da população ativa. E, apesar disso, a utilização de máquinas, produtos químicos e de todo um conjunto de instalações permitiu um enorme aumento da produção agrícola (BERNARDO, 2000, p.74)

Para produzir mais com menor quantidade de força de trabalho o setor rural aumentou enormemente o uso de máquinas, herbicidas, fungicidas, plantas transgênicas, anabolizantes, entre outros produtos da química e da genética moderna. Esses insumos, no geral, são aplicados sem o cuidado necessário com o meio ambiente. Daí que não são poucos os crimes ecológicos que têm sido cometidos pelo capital

O que ocorreu no setor industrial e agrícola está acontecendo no setor de serviços. A automação dos bancos e das lojas de departamentos é um exemplo patente da força da tecnologia como poupadora de trabalho. As agências bancárias do passado realizavam o grosso das suas tarefas de forma manual, mas, hoje, as comunicações de dados estão presentes em quase tudo. Muita gente perdeu o emprego e o banco ainda exige do cliente que opere máquinas cada vez mais complexas, como se fosse um empregado dele, e não um usuário do sistema.

Em função disso as taxas de desemprego cresceram de forma assustadora. Isso tanto nos países desenvolvidos como nos considerados subdesenvolvidos. O quadro abaixo mostra em dados como o desemprego nos países ricos se ampliou na década de 1990 se comparado com as décadas de 1970 e 1980.

**Quadro 3** – Evolução da Taxa de Desemprego Total de Alguns Países Ricos

Períodos	1979	1989	1996
Alemanha	3,2	5,6	9,3
França	5,9	9,4	11,3
Itália	7,6	10,9	11,6
Inglaterra	5,0	7,1	8,2
Japão	2,1	2,3	3,2
Suécia	2,1	1,4	7,3

Fonte (ALVES,2000, p.77)

As principais economias da América Latina também foram impactadas com as políticas neoliberais. Na prática seguiram o caminho da integração à ordem econômica mundial, por meio de uma combinação que privilegiava liberalização econômica com reformas estruturais. A prioridade eram as políticas de estabilidade fiscal e de redução da participação do Estado na economia. Essas políticas contribuíram para o aumento das taxas de juro aumentando a instabilidade financeira dos principais países ( SALANA, 1989).

Os governos neoliberais de Fernando Henrique Cardoso, no Brasil; Carlos Menen, na Argentina; Ernesto Zedillo, no México; Pinochet, no Chile; Alberto Fujimori, no Peru; Gonzáles Sanches de Louzada na Bolívia, entre outros, cumpriram as exigências das agências internacionais de financiamentos, capitaneadas pelo Fundo Monetário Internacional, Banco Mundial e Banco Interamericano de Desenvolvimento. Esses bancos conseguiram que esses governos aumentassem as privatizações e cortassem parte dos direitos sociais dos trabalhadores.

No caso do Brasil, as políticas neoliberais começaram a ser aplicadas com mais intensidade na década de 1990, mas é importante destacar que, na década de 1980, o país já enfrentava sérias dificuldades econômicas por conta dos fracassos dos Planos de estabilização

monetária, Cruzado I e II e Plano Verão, criados no governo do presidente José Sarney. Esse governo não teve sucesso nas suas iniciativas econômicas, assim, quando seu mandato encerrou, em 1990, o Brasil tinha taxa de inflação mensal acima de 85% (REGO; MARQUES, 2003).

Substituiu José Sarney na Presidência da República o ex-governador do estado de Alagoas Fernando Collor de Mello, político vinculado às idéias neoliberais. O novo governo brasileiro estabeleceu como linha mestra do seu mandato o combate às empresas estatais, aos funcionários públicos e aos direitos conquistados pela classe trabalhadora.

Na prática, passou a representar os interesses do grande capital internacional e nacional. Uma das suas primeiras medidas no campo econômico foi a criação do Plano Collor, em 1990, que combinou o confisco da poupança popular com prefixação da correção dos preços e salários. Em consonância com essas iniciativas, o governo decretou uma reforma administrativa que redundou no fechamento de vários órgãos públicos e a demissão de milhares de funcionários do Estado.

O presidente Collor de Mello não teve a menor preocupação com os empregos daqueles que só possuem sua força de trabalho para ser vendida na praça como outra mercadoria qualquer. Entre 1990 e 1992 ele estimulou uma forte recessão econômica como medida para baixar a inflação. Essa iniciativa produziu só no ano de 1990 uma queda de 4,4% do Produto Interno Bruto. A massa salarial caiu quase 10% (BOITO Jr, 1996). O governo Collor de Melo ainda teve tempo para privatizar dezoito empresas públicas, nos setores de siderurgia, petroquímica, fertilizantes, inclusive a mais importante do setor siderúrgico, a Usiminas.

A estratégia privatista do governo Collor de Melo só não foi mais profunda porque em 2002, depois de várias denúncias contra seu governo, por corrupção em vários órgãos, ele renunciou ao mandato de presidente. O processo que culminou com a sua saída da presidência da República teve a participação ativa da sociedade civil. Os sindicatos de trabalhadores se fizeram presentes nas diversas manifestações públicas que foram organizadas em todo Brasil.

Substituiu esse presidente o mineiro Itamar Franco. Este desacelerou o processo de privatizações e buscou um novo diálogo com os trabalhadores, por meio das Câmaras Setoriais, criadas em alguns estados, com o concurso dos sindicatos, para discutir questões localizados de alguns setores econômicos. Itamar Franco, logo que assumiu o governo, criou as bases macroeconômicas para o lançamento do Plano Real, em 1993, iniciativa dirigida por Fernando Henrique Cardoso, seu ministro da Economia.

Esse Plano teve relativo sucesso porque eliminou o processo inflacionário e equilibrou as contas públicas. Essas providências foram bem recebidas pela população e permitiu que o então ministro da economia concorresse às eleições para presidente da República, em 1994, com chances de vitória.

Em 1994, Fernando Henrique Cardoso foi eleito presidente do Brasil. O novo dirigente tratou de retomar o caminho neoliberal iniciado por Collor de Melo. Para isso negociou com a sociedade civil e com a sociedade política, ao contrário de Collor de Mello que ignorou o Congresso Nacional e os movimentos sociais.

Com essa estratégia ele aprofundou o dismantelamento do Estado, retomou as privatizações e criou as bases para anular os direitos sociais conquistados pelo trabalhador.

A ação desse governo contra os funcionários públicos foi rápida. Entre 1995 e 1997 o emprego público federal no Brasil perdeu 140.000 mil postos de trabalho. Nessa conta não está contabilizada as pessoas que ficaram desempregadas com as privatizações que ocorreram em 1998 e 1999 (ALVES, 2000). O mais grave é que parte importante desses empregos foi preenchido novamente com trabalhadores terceirizados, contratados em cooperativas de trabalho temporário, famosas por adotarem relações de trabalho não compatíveis com a legislação nacional.

Ademais, o governo FHC se revelou uma oportunidade para os bancos e fundos de pensões continuarem a comprar por preços mais do que convidativos as principais empresas do país. Entre 1995 e 1996, dezenove estatais foram privatizadas. Em 1997 foram vendidas as Companhias Vale do Rio Doce, o Terminal do Porto de Santos, a ECELSA, além da privatização do Banco Meridional do Brasil (REGO; MARQUES, 2003).

As privatizações nos estados também foram intensas. O governo vendeu a companhia de Energia Elétrica do Rio de Janeiro - (CERJ), a Companhia Estadual de Gás do Rio de Janeiro - (CEG) e a Rio Gás S/A, a Companhia de Eletricidade do Estado da Bahia - (COELBA) e as Companhias de Distribuição do Norte e Nordeste e do Centro-Oeste, além da companhia de Eletricidade de Minas Gerais - (CEMIG). Em 1998 foi a vez do sistema de telecomunicações ser negociado com a venda do sistema TELEBRÁS (REGO; MARQUES, 2003).

O processo de privatização liderado por FHC também chegou a Mato Grosso do Sul, em 1997, como parte da política de desestatização do governo Federal. A primeira organização econômica a ser privatizada foi a Empresa Energética de Mato Grosso do Sul - (ENERSUL). Logo de início mais de 800 trabalhadores perderam seus empregos. Ao longo da década de 1990 esse total chegou a 1.139.

A Noroeste do Brasil, mais conhecida como NOB, empresa ferroviária que estava presente em Mato Grosso do Sul desde o ano de 1914, quando aqui chegou a primeira locomotiva para integrar o Sul de Mato Grosso aos demais estados da federação, também foi privatizada, em 1998. Mais de 600 ferroviários perderam seus empregos (VIEIRA, 2002).

O poder público de Mato Grosso do Sul também contribuiu para aumentar o desemprego nesse período. Em agosto de 1997 o governador Wilson Martins, sob a alegação de que a máquina estatal estava inchada, promoveu um Plano Estadual de Demissão Voluntária- (PDV), oportunidade em que 5.300 pessoas se inscreveram e se desligaram do estado. Esses planos funcionam como alternativa para que as organizações econômicas contratem outros trabalhadores por um preço bem abaixo do que os demitidos recebiam. Vejamos:

Os processos contínuos de demissões e de novas contratações, com a disseminação, por exemplo, no decorrer dos anos 1990, dos Programas de Demissão Voluntária (PDV), buscam dar características não-traumáticas à “reestruturação” da subjetividade de classe. Ao que se visa com tais processos de “enxugamento” da força de trabalho é não apenas reduzir custos salariais, mas, principalmente, criar um campo de incorporação para nova força de trabalho mais disposta a apreender as novas habilidades cognitivas e comportamentais da produção capitalista (ALVES, 2002, p.81)

Essas iniciativas, evidentemente, contribuíram para aumentar o desemprego no Mato Grosso do Sul. No ano de 1996 havia 82.123 pessoas acima de 10 anos procurando emprego no Estado, sendo 39.729 homens e 42.394 mulheres (IBGE/PNAD,1997). Das 909.001 pessoas ocupadas na semana da pesquisa 250.031 estavam vinculadas às atividades agrícolas, 50.734 à indústria da construção, e 53.078 à indústria da transformação. Esses dados mostram que, na década de 1990, a atividade rural concentrava parte importante dos empregos.

Por outro lado, nas décadas de 1980 e 1990 a economia brasileira perdeu 1,5 milhão de empregos só no setor de manufatura (MANFREDI, 2002). E mais: dos 13,6 milhões de pessoas que ingressaram no mercado de trabalho nacional nos anos 1990, apenas 8,5 milhões conquistaram um posto de trabalho, o que gerou um excedente de 5,1 milhões de desempregados (POCHMANN, 2001).

A situação estava tão delicada que, apesar de o país possuir 3,1% da força de trabalho do planeta, detinha em 1999 a cifra de 6,6% do desemprego mundial. Nesse ano, em todo Brasil, o desemprego chegou a 7,6 milhões de trabalhadores (POCHMANN, 2000). A

falta de emprego não se concentrava em algum segmento específico. Todas as faixas etárias foram impactadas.

## **2.1 A luta dos Sindicatos Contra o Neoliberalismo**

A luta do capital pelo aumento da sua taxa de lucro atingiu diretamente os sindicatos. Estes perderam parte importante da sua capacidade de ação. Em tempos de neoliberalismo os sindicatos encontraram dificuldades para darem continuidade às suas lutas históricas. As idéias neoliberais ganharam projeção exigindo das entidades trabalhistas e dos partidos políticos identificados com a causa operária muito mais trabalho para tentar evitar que essa doutrina aumentasse o drama dos trabalhadores.

O que melhor expressa a disposição do movimento sindical de enfrentar as políticas neoliberais foi a contenda que aconteceu na Inglaterra, nos anos de 1984 e 1985, embora, evidentemente, essa não tenha sido a única. Ela é apenas um importante símbolo das campanhas dos sindicatos contra as idéias neoliberais. Em todos os países, com as condições que tinham, o movimento sindical foi à luta.

No caso da Inglaterra, os trabalhadores da área de mineração entraram em greve contra as políticas adotadas por Margareth Thatcher. Essa dirigente privatizou praticamente tudo o que havia sido mantido sob controle estatal nesse país. Ao lado disso elaborou uma legislação fortemente desregulamentadora das relações de trabalho, que flexibilizou parte muito importante dos direitos sociais conquistados pelos trabalhadores ao longo de muitos séculos (ANTUNES,2005).

Por conta dessas práticas, os trabalhadores ingleses da área de mineração e, depois, os petroleiros, portuários, trabalhadores em correios, motoristas, entre outras categorias, entraram em greve. A paralisação dos mineiros durou um ano e terminou com a derrota parcial dessa categoria. A pressão direta do governo inglês sobre os trabalhadores se refletiu rapidamente na diminuição do número de greves e na quantidade de trabalhadores sindicalizados da Inglaterra. Tanto que, enquanto na segunda metade da década de 1970, na Inglaterra, a média anual foi de 2.412 greves, na primeira metade da década de oitenta, constatou-se uma redução para 1.276 paralisações. Entre 1986 e 1989 o número de greves caiu, em média, para 893 (ANTUNES, 2005).

A quantidade de trabalhadores sindicalizados na Inglaterra reduziu de 13,5 milhões em 1979, para 8,2 milhões, em 1994. A queda da taxa de sindicalização entre 1985 e 1995 caiu também



nos principais países europeus. Na Suíça, caiu 21,1%; França, 37%; Hungria, 25%; Polônia, 42,5%; Portugal, 50%; Holanda, 11%; Luxemburgo, 18,1% (CARDOSO, 2003).

O modelo adotado pela Inglaterra, particularmente no plano político e na identidade ideológica, mantida as devidas particularidades, materializava-se também nos Estados Unidos da América. Algumas categorias de trabalhadores americanos, a exemplo de outros países, foram à luta contra a política do então presidente Reagan. Em agosto de 1981, se inicia uma das maiores greves da história desse país, como resultado do processo de espoliação a que os trabalhadores do Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo estavam submetidos (HARVEY, 2008).

A idéia dos trabalhadores era parar todo tráfego aéreo do país como forma de pressão, porém a reação do governo Reagan foi violenta e rápida. No quinto dia de greve o governo sufocou o movimento ao demitir 11.359 controladores e proibir por força de lei que eles pudessem ser readmitidos no serviço público federal. O resultado mais imediato dessa política, que não só atingiu os trabalhadores no tráfego aéreo, evidentemente, foi uma redução de 32% no número de trabalhadores sindicalizados. No caso daqueles que trabalhavam em serviços considerados precários, a sindicalização ficou reduzida pela metade (CATANNI, 1996).

Os trabalhadores brasileiros também foram à luta. Desde o final da década de 1970 o movimento sindical procurava se reorganizar, depois da ação repressiva da ditadura militar que impediu as lideranças sindicais de fazerem seu trabalho. A conjuntura política dessa década permitiu que algumas entidades trabalhistas desenvolvessem atividades políticas de contestação a ordem vigente. Isso aconteceu com mais intensidade no ABC paulista, onde os metalúrgicos estavam mais organizados.

No início dos anos 1980 as contendas sindicais saíram de São Paulo e se espalharam por vários estados do país. As atividades exigindo a volta da democracia oxigenavam os sindicatos. Criava um clima favorável às suas lutas. Isso acontecia tanto no campo como na cidade. Essas empreitadas impulsionaram, em 1983, a criação da primeira Central Operária no Brasil, pós 1964, a CUT - Central Única dos Trabalhadores. Mais tarde, em 1986, nasceu a CGT - Central Geral dos Trabalhadores. Depois, em 1991, foi criada a Força Sindical.

As Centrais, na prática, representaram um passo importante para o fortalecimento do movimento sindical. Essas entidades se converteram em instrumentos para aglutinar as propostas de milhares de entidades espalhadas pelo Brasil. Foram responsáveis pelo trabalho de formação política e sindical que surgiu no Brasil na década de 1980.

A idéia, então, era formar monitores que, por sua vez, deveriam repassar os conteúdos para os trabalhadores de base. Para desempenhar essa tarefa as principais Centrais Sindicais criaram escolas específicas para esse trabalho. Esses espaços educativos, mais tarde, a partir de 1996, ofertaram cursos de educação para o trabalho, como parte das atividades do PLANFOR.

Ao longo da década de 1980, também por conta da promulgação da Constituição de 1988, que facilitou a criação de entidades sindicais, inclusive no setor público, aumentou a demanda por pessoas qualificadas para dirigirem essas entidades. Daí o esforço para preparar novas lideranças sindicais identificadas com a linha política de cada Central.

O clima de ascensão do sindicalismo permitiu que um número cada vez maior de greves e paralisações se efetivasse. A ditadura militar não mais amedrontava os movimentos sociais. Em julho de 1983, por exemplo, foi decretada a primeira greve geral pós 1964. A causa básica dessa paralisação foi o lançamento de um pacote econômico pelo governo Federal, recomendado pelo Fundo Monetário Internacional, que rebaixava os salários dos trabalhadores em 30%. Esse evento teve a participação de 2 milhões de trabalhadores.

Em 1986, por sua vez, os trabalhadores brasileiros fizeram a segunda greve geral, em dezembro, como protesto contra as novas medidas adotadas no Plano Cruzado II, que apontava para o retorno da inflação e o aumento das taxas de juros. Participaram dessa greve mais 10 milhões de trabalhadores em todo país. Na sequência, foram feitas greves gerais em 1987 e 1989, sendo que essa última teve a participação de mais de 20 milhões de trabalhadores (BOITO Jr, 1996).

Os sindicatos de Mato Grosso do Sul também fizeram suas greves. Na condição de Superintendente de Trabalho de Mato Grosso do Sul tive oportunidade de mediar várias greves e paralisações. A mais importante foi feita pelos professores da rede estadual, em 1987, no governo Marcelo Miranda. Essa greve representou a maior manifestação de trabalhadores da década de 1980 em MS. Mais de sete mil trabalhadores da área de educação desfilaram pelo centro de Campo Grande exigindo melhores salários e condições de trabalho (BIASOTO; TETILA, 1991 ).

Ademais, em 1989, os trabalhadores do setor de transporte público de Campo Grande liderado pelo Sindicato dos Motoristas e Cobradores de Ônibus de Campo Grande decretou greve geral que durou três dias (GREVE , 1989, Jornal Diário da Serra ).

Já o sindicato dos trabalhadores da Construção Civil e do Mobiliário de Campo Grande decretou várias greves na década de 1980, porém, em novembro de 1999, foi realizada

uma manifestação muito forte que durou 30 dias (IMPASSE NA CONSTRUÇÃO CIVIL, 1999, Jornal Correio do Estado ).

Na virada da década de 1980 para 1990 as greves começaram a rarear no Brasil. O clima político e econômico conspirava contra o trabalho sindical mais efetivo dos trabalhadores.

Em 1991 o número de pessoas que participaram de greves foi da ordem de 8,8 milhões, porém, muito abaixo dos 20 milhões que fizeram paralisações em 1999. Em 1992 o número de greves caiu para 2,9 milhões (BOITO Jr,1996).A queda no número de greves e paralisações expressava a conjuntura política que o país vivia. No quadro que se segue tem a média de greves no Brasil na década de 1990.

**Quadro 4** - Média anual de greves no Brasil entre 1992 e 1997

Anos	Greves	Grevistas	Média de grevistas por greve
1992	557	2 562 385	4 600
1993	653	3 595 770	5 507
1994	1 034	2 755 619	2 665
1995	1 056	2 277 894	2 157
1996	1 258	2 534 960	2 015
1997	630	808 925	1 284

Fonte: (CARVALHAL, 2004, p.8)

A partir de então houve uma queda na atividade sindical no Brasil. Mas não quer dizer que atingiu todas as categorias ao mesmo tempo. A greve dos petroleiros em 1995, contra as privatizações do governo Fernando Henrique, é um símbolo importante da luta dos trabalhadores. Nessa luta o governo brasileiro ordenou as Forças Armadas que ocupassem as refinarias da Petrobras. Também iniciou uma campanha pública colocando a culpa da paralisação nos trabalhadores. Em função da pressão os petroleiros foram obrigados a recuar. Voltaram a trabalhar.

Outras categorias também foram à luta, mas sem a força da década anterior. As condições políticas e econômicas tinham mudado. O desemprego era um fator inibidor das greves. As atividades políticas dos sindicatos se tornaram mais pontuais. Cada liderança tratou de cuidar das suas dificuldades específicas das suas entidades.

Começou, assim, um período de muita dificuldade para quem vive da venda da sua força de trabalho. O que estava acontecendo no mundo, claro, se refletia no Brasil. A nova conjuntura tinha o domínio dos neoliberais que adentraram em quase todas as estruturas da atividade humana. As entidades trabalhistas não ficaram imunes aos acenos do capital.

Na Europa, por exemplo, sob a orientação do chamado Consenso de Washington assiste-se não só a queda da ideologia soviética representada pela queda do muro de Berlim, mas, também, o declínio da pregação socialista dos principais partidos progressistas desse continente.

Não se deve subestimar o impacto negativo desses acontecimentos na vida dos sindicatos brasileiros e dos partidos políticos vinculados à luta dos trabalhadores. O capital e seus intelectuais sabem cooptar pessoas. Aproveitaram a crise econômica e ideológica dos sindicatos para se infiltrar nas entidades.

Aos poucos as entidades sindicais diminuíram suas poucas resistências aos acenos dos patrões e do Estado. A CUT, por seu turno, que na década anterior liderou as principais atividades políticas e sindicais do país, nos anos 1990, notadamente a partir de 1991, depois do seu IV Congresso, passou a defender maior aproximação entre o capital e o trabalho. Tais condições, a rigor, podem ser percebidas pelo fato que

A CUT passou a se pronunciar sobre temas colocados na ordem do dia pelo governo, omitindo-se sobre questões de fundo para os trabalhadores, pelo fato de essas questões não fazerem parte daquilo que os neoliberais denominam “agenda política nacional”. No geral, a CUT apresenta suas posições como se as classes populares integrassem o bloco no poder. Às vezes, apresenta ao governo propostas visivelmente inaceitáveis para as classes representadas pela equipe governamental, como é o caso da proposta cutista de reforma da Previdência Social. Alimenta, assim, ilusões quanto à natureza de classe do governo e desvia o movimento sindical da luta contra a política neoliberal (BOITO Jr. 1996, p.9).

A crise financeira atingiu diretamente os sindicatos na década de 1990. Dos 2400 sindicatos filiados a CUT, apenas 900 contribuía regularmente para a entidade, de acordo com Bernardo (2000). Não foi por outro motivo que vários sindicatos ligados a essa Central decidiram demitir funcionários e terceirizar parte das suas atividades. Em alguns casos apelaram até para a fusão de sindicatos como foi o caso do Sindicato dos Químicos de São Paulo que se fundiu com o Sindicato dos Farmacêuticos e Plásticos.

Seguiram o caminho que várias empresas privadas estavam adotando: a fusão de organizações econômicas objetivando diminuir os postos de trabalho e outros custos, além de se

fortalecerem para tentar dominar o mercado que atuam. Tudo como manda o receituário neoliberal descrito por Harvey (2008); Frigoto (1986); Antunes (2005); Tumolo (2002).

Ainda como parte dos mecanismos para organizar as finanças, a CUT demitiu, em 1995, um total de 27 dos 132 funcionários que tinha em sua sede em São Paulo. No Rio de Janeiro, também houve demissão nessa Central.

Ademais, a CUT, desde o seu 4º Congresso Nacional, realizado em 1991, tentava sistematizar uma proposta de qualificação profissional. Era uma novidade porque a CUT não trabalhava com qualificação para o trabalho. Seus cursos se concentravam na área de formação sindical, porém, em 1994, no seu 5º Congresso, uma proposta foi formulada e aprovada no campo da formação para o trabalho. Sonia Rummert explica que a mudança de foco nos cursos dessa Central pode ser explicada por dois aspectos:

O primeiro refere-se ao fato de que, em muitos casos, a oferta de cursos representa um caminho para os sindicatos criarem novos laços com suas bases, uma vez que os anteriores foram comprometidos ou mesmo rompidos em decorrência da hegemonia do ideário neoliberal (...). O segundo aspecto diz respeito ao volume de recursos destinados à CUT para o desenvolvimento das ações educativas, que, ao longo dos anos, supera, em muito, o orçamento anual das entidades sindicais, sobretudo num quadro de acentuado desemprego e conseqüente redução drástica de arrecadação. Tal aspecto mobilizou de forma significativa, vários setores da CUT, que viram no FAT uma via de ampliação de recursos para o movimento sindical. (RUMMERT, 2004, p.143).

O projeto de formação para o trabalho elaborado pela CUT foi acusado de manter-se nos limites do projeto liberal-democrata.

As formulações sindicais da CUT no campo da política de formação/qualificação profissional não eram conflitantes com os rumos que viriam a ser dados pela burguesia (...). Pode-se dizer que, no V CONCURT, esta Central delineou seu consentimento ativo em relação à reforma da educação profissional que viria a ser promovida pelo Governo FHC a partir do ano seguinte. (SANTOS, 2006, p. 489).

A capitulação das principais organizações sindicais diante das idéias e da prática neoliberal representou a derrota do sindicalismo mais combativo, aquele que se gestou no Brasil na década de 1970 e 1980. O novo posicionamento dessas entidades, com exceções de algumas lideranças de base, abriu uma fenda para que os sindicalistas mais afoitos se aproximassem das idéias defendidas pelo capital.

Essa pode ser uma explicação para o fato dos sindicatos aderirem ao PLANFOR sem ao menos uma crítica consistente. A defesa da chamada empregabilidade passou a ser a palavra de ordem. Tanto que

O governo, escolas e sindicatos passaram a incorporar o discurso da nova pedagogia empresarial, articulando, por exemplo, em torno do conceito de “empregabilidade”, as noções de competências e novas habilidades cognitivas e comportamentais necessárias para a nova produção capitalista. Constitui-se todo um complexo de aparelhos ideológicos privados e públicos que buscam disseminar, através de cursos e treinamentos, a “nova racionalidade” da produção capitalista sob a mundialização do capital, o que implica construção de uma nova linguagem e sintaxe das práticas do trabalho. Na verdade, o objetivo, em última instância, é capturar a subjetividade do trabalho e não apenas a consciência de classe (ALVES, 2002, p. 81).

A conjuntura aqui descrita facilitou a criação e implantação do PLANFOR. As condições objetivas e subjetivas para sua implantação estavam dadas. Existia muito desemprego e miséria. Como mostrado anteriormente, o movimento de reordenamento do capital jogou um peso importante no sentido de arrefecer as lutas sindicais, inclusive com a participação intensa do Estado, por meio dos seus aparelhos ideológicos e de repressão formal, como as Forças Armadas e outras.

Claro que esse movimento do capital provocou um aumento importante na produção de mercadorias com menor quantidade de trabalhadores. Os preços dos produtos industriais caíram, porém, por outro lado, desativou muitos postos de trabalho pelo mundo.

No caso do Brasil o Estado aplicou intensa política de privatização e de corte dos direitos trabalhistas. Isso tudo conforme aponta a teoria marxista, para tentar aumentar os lucros das organizações econômicas que vinham despencando com a queda decrescente da taxa de lucro associado ao subconsumo da população.

Fica claro nesse capítulo que o pensamento e a prática neoliberal conquistaram um espaço estratégico importante no mundo. Em todas as dimensões essa concepção de mundo está presente. Nas universidades, na política, no sistema financeiro, nos sindicatos, no judiciário, entre outras instituições.

A política neoliberal foi uma alternativa da burguesia para reverter as taxas de lucros dos capitalistas que estavam em queda. Dos anos 1940 até a década de 1970 o mundo viveu um crescimento econômico acentuado. Algumas economias apresentavam taxas de crescimento de até dois dígitos ao ano. O Brasil era um desses casos no início da década de 1970.

Esse sucesso econômico foi aproveitado pela ditadura militar para aumentar ainda mais a repressão sobre aqueles que discordavam da sua linha política. Na medida em que cresciam a economia e a repressão, na outra ponta, diminuía os protestos explícitos da população.

Mas, em meados da década de 1970, o ritmo da economia brasileira e mundial começou a cair. Como forma de combater a queda da taxa de mais-valia o capital promoveu um radical reordenamento na sua estrutura produtiva. A automação, então, destruiu parte importante dos postos de trabalho. Alguns empregos que surgiram como produto dessa rearticulação foi para gente muito bem qualificada, inclusive em escolas mantidas pelo capital.

A opção pelo aumento do desemprego por parte da burguesia aumentou consideravelmente o número de desempregados no mundo. O exército industrial de reserva se ampliou. A miséria também. Em função disso, alguns Estados criaram políticas públicas contra o desemprego e a miséria, incluindo nessas o PLANFOR, no Brasil.

Claro que isso tudo não aconteceu sem resistência. Em que pese a correlação de força não se mostrar favorável aos trabalhadores, principalmente na década de 1990, em função do desemprego e da crise ideológica que tomou conta dos partidos progressistas e da maioria das organizações sindicais, algumas lideranças foram à luta.

Registram-se muitos enfrentamentos entre o capital e o trabalho em várias partes do mundo, principalmente na segunda metade da década de 1990, quando não só o desemprego aumentou exponencialmente como os neoliberais ficaram mais arrojados nas suas ações.

As greves e paralisações conforme mostramos ao longo deste capítulo expressavam o desconforto das principais lideranças sindicais contra as teses neoliberais. Indicam também que a luta de classe não acabou como alguns anunciaram. Continua acesa denunciando que o mundo continua dividido entre explorados e exploradores.

Por tudo isso a educação profissional e formal que o trabalhador conseguiu é resultado direto do embate de classes. Nesse contexto, a educação profissional ministrada pelo PLANFOR deve ser vista e analisada como um resultado de relações conflitantes.

## **CAPÍTULO III**

### **IMPLANTAÇÃO DO PLANFOR EM MATO GROSSO DO SUL**

Neste capítulo analiso o processo que culminou com a implantação e execução do Plano Estadual de Qualificação de Mato Grosso do Sul, em 1996. O objetivo é conhecer como se deu o processo de participação das entidades sindicais no PLANFOR, as condições de oferta dos cursos, os conteúdos ministrados, a metodologia adotada, a clientela atendida, bem como os resultados dessa iniciativa.

Quando o PLANFOR foi implantado em Mato Grosso do Sul, em 1996, de acordo com dados do (IBGE/PNAD, 1997) havia uma população total da ordem 1.950.247 pessoas, sendo que 1.611.752 habitavam a zona urbana e 338.495 a rural. A População Economicamente Ativa - (PEA) de MS era formada por 991.124 pessoas, sendo que a população masculina atingia 593.871 pessoas, e a feminina 397.253.

Conforme vimos no capítulo anterior, Mato Grosso do Sul atravessava um quadro de grande dificuldade econômica na década de 1990. Por isso, desde 1995 foram implantados alguns cursos de formação para o trabalho no estado visando atender pessoas que estavam sendo beneficiadas com o seguro desemprego. Esses cursos funcionavam também como laboratório. O Ministério do Trabalho e Emprego estava testando alguns cursos de formação para o trabalho como parte da idéia de se implantar o PLANFOR no Brasil.

Nesse período, vários funcionários da Secretaria de Estado da Cidadania, Trabalho e Justiça de MS começaram a viajar para Brasília com o objetivo de participar de reuniões com técnicos do Ministério do Trabalho e Emprego visando articular a proposta de MS para o trabalho de qualificação e requalificação profissional. Para tanto,

Em 1995, o Estado de Mato Grosso do Sul fez convênio com o governo Federal para qualificar algumas pessoas. Era ainda uma coisa pequena. Nem me lembro se eram com dinheiro do FAT. Acho que eram recursos do Tesouro. Esses cursos serviram de base para o trabalho do PLANFOR em 1996. Eu me lembro que havia reunião geral em Brasília, com todos os Estados para debater o Programa. Havia também reunião em Campo Grande para sensibilizar as instituições que deveriam participar dos cursos (K, 2008, entrevistado).

Seguindo orientação do Ministério do Trabalho e Emprego foi criada uma equipe de técnicos da Secretaria de Estado da Cidadania, Trabalho e Justiça de MS com o objetivo de



organizar o Plano Estadual de Qualificação de Mato Grosso do Sul. Cabia aos técnicos apoiar a criação das Comissões Estaduais e Municipais de Emprego e coletar informações que pudessem contribuir com a definição dos conteúdos dos cursos, clientela, municípios beneficiados, bem como as prováveis entidades executoras.

Nessa fase houve uma aproximação entre os técnicos do governo estadual e parte dos dirigentes sindicais patronais e laborais que, mais tarde, fariam parte das Comissões Estadual e Municipal de Emprego - (CEE). Essas Comissões eram uma exigência formal do Plano. Os estados e os municípios que aderissem ao PLANFOR tinham que possuí-las.

A primeira Comissão Estadual de Emprego teve a participação dos seguintes sindicalistas: João Gomes de Araújo, da Federação dos Trabalhadores da Construção Civil - (FETRICOM); Geraldo Silva, da Federação dos Trabalhadores Rurais - (FETAGRI); Benito de Sousa Franco, da Confederação Geral dos Trabalhadores de Mato Grosso do Sul - (CGT); Cornélio Silva, da Federação dos Trabalhadores do Comércio e Ulysses da Conceição, da Associação Comercial de Campo Grande.

Essas lideranças, com exceção de Ulysses da Conceição, fizeram parte de todas as Comissões Estadual de Emprego que foram criadas entre 1996 e 2000. Alguns até assumiram a presidência, como foram os casos de João Gomes de Araújo e Benito Franco de Sousa. Por isso mesmo ficaram conhecendo muito bem a dinâmica desse colegiado.

Encerrada a etapa de contatos com prováveis executoras, de formação da Comissão Estadual de Emprego e formatação de uma proposta básica para o PEQ-MS, técnicos de MS retornaram à Brasília para apresentar a demanda do estado à Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional, órgão do MTE, responsável pela direção administrativa do PLANFOR.

Como produto dos entendimentos feitos na capital federal, em abril de 1996, a Secretaria de Estado da Cidadania, Trabalho Justiça - (SECTJ/MS), contratou com o Ministério do Trabalho e Emprego uma meta de qualificação para o trabalho da ordem de 8.500 pessoas.

Para financiar essa iniciativa o CODEFAT destinou um valor total de R\$ 3.975.000,00 Essa quantia poderia chegar a R\$ 6.000.000,00 se a demanda do estado justificasse o empreendimento (UFMS, 1997a). Com a meta estabelecida e os recursos definidos coube aos funcionários da SECTJ-MS contatar os parceiros que iriam executar os cursos.

A mídia oficial dizia que o PEQ deveria ser assumido pela própria comunidade interessada. Para isso havia parcerias nacionais e regionais do Ministério do Trabalho e

Emprego - (MTE) com organismos públicos e privados, em especial organizações dos trabalhadores e do empresariado, para Programas e projetos de alcance regional ou nacional (BRASIL, 2001). Assim, as entidades que atendessem as exigências do Plano poderiam se cadastrar para executar os cursos do seu interesse.

O próprio Nassim Gabriel, Secretário Nacional de Formação do Ministério do Trabalho, enviou ofício circular para as Secretarias do Trabalho pedindo esforços para mobilizar as entidades para participarem do PLANFOR. O ofício enfatizava que o Ministério do Trabalho e Emprego “estava mobilizando ampla rede de educação profissional do país incluindo universidades, escolas técnicas federais, o Sistema S, entidades empresariais, sindicatos, ONGs, para que renovem contatos com as Secretarias de Trabalho em cada estado” (BRASIL, 1996, p4 ).

Com base nessas informações algumas entidades sindicais do estado de Mato Grosso do Sul decidiram participar do PEQ-MS, na condição de executoras. Nessa perspectiva criaram estruturas próprias, como foi o caso da CGT, liderada por Benito Franco de Sousa, que fundou o Instituto de Formação - (IDEFOR).

Era relativamente difícil conquistar uma vaga como executor do PEQ de MS. Não bastava apenas se cadastrar e cumprir com os requisitos exigidos pelo edital. As dificuldades aumentaram ainda mais quando um representante da Universidade Luterana do Brasil - (ULBRA), sediada no Rio Grande do Sul, na cidade de Canoas, e mantida pela Comunidade Luterana de São Paulo, procurou o Secretário João Pereira da Silva com uma proposta para ministrar os cursos do PEQ de MS.

Essa instituição de ensino superior tinha ofertado alguns cursos de formação para o trabalho no Rio Grande do Sul, em 1995, como parte de um projeto piloto que o Ministério do Trabalho e Emprego criou com o objetivo de qualificar para o trabalho algumas pessoas que recebiam benefícios do Seguro Desemprego naquele estado.

A conversa entre a ULBRA e autoridades da SECTJ - MS teve andamento. Passados alguns dias o Secretário de Trabalho João Pereira da Silva protocolou consulta junto à Procuradoria Geral do Estado de Mato Grosso do Sul - (PGE) sobre a possibilidade de o estado contratar a ULBRA para executar o PEQ de MS. O pedido era para ser contratada com dispensa de licitação. Essa solicitação trouxe alguns constrangimentos. A legislação do PLANFOR dizia que

Os executores são selecionados e contratados em estrita observância aos ditames da Lei 8.666/93, com as modificações introduzidas pela Lei

8.883/94, que rege processos de contratação no setor público. A contratação é um processo aberto, podendo se candidatar qualquer entidade de educação profissional que atenda aos requisitos legais e técnicos definidos em lei, bem como aos objetivos e diretrizes do PLANFOR (BRASIL, 2001, p.7).

De acordo com essas leis, salve as hipóteses previstas na própria lei, as obras, serviços, inclusive de publicidade, compras, alienações, concessões, permissões e locações, quando contratadas com terceiros, serão necessariamente precedidas de licitação.

Não havia necessidade de contratar a ULBRA. Várias entidades de Mato Grosso do Sul poderiam executar o PEQ-MS. Os sindicatos, outras entidades da sociedade civil, o SENAI e as Universidades atendiam plenamente essa demanda. Nos outros estados eram essas instituições que estavam ministrando os cursos para os PEQs. Não havia muita dificuldade. Até porque o Plano objetivava criar grupos de trabalho com competência e autonomia para implantar a política de formação para o trabalho no estado. Se o governo federal saísse da direção do PLANFOR a sociedade civil poderia assumir. Essa era a idéia.

A Procuradoria Geral do Estado de MS deu parecer favorável ao pedido de contratação da ULBRA sem a necessidade de licitação. O texto foi vazado nos seguintes termos:

Confirmando o entendimento do senhor Secretário, exposto em seu despacho as f. 73/75 do processo analisado. A administração estadual poderá aplicar o dispositivo do art. 24, inciso XIII, dispensando a licitação para firmar termo de convênio com a entidade competente, desde que seja possuidora dos requisitos legais (MATO GROSSO DO SUL, 1996).

Poucos dias depois desse despacho, o secretário João Pereira da Silva afastou-se da Secretaria do Trabalho. Na sua ausência, assumiu a direção do PEQ-MS a Superintendente de Qualificação Profissional, Edir Monteiro. Nesse período de dois meses em que o secretário estava ausente da Secretaria do Trabalho andaram rapidamente as tratativas sobre a execução do Plano Estadual de Qualificação entre a Superintendente e a direção da ULBRA. Inclusive houve uma reunião de Edir Monteiro com representantes dessa Universidade, na cidade de Florianópolis, Santa Catarina, em junho de 1996, por ocasião do XVIII Encontro Nacional de Secretários de Trabalho do Brasil (K, 2008, entrevistado).

Uma servidora pública do estado de MS esteve nesse Encontro na condição de assessora de Edir Monteiro. De acordo com seu depoimento verbal é provável que a decisão final de contratar a ULBRA para executar o PEQ de Mato Grosso do Sul tenha sido tomada naquela oportunidade.

Eu fui a uma reunião em Santa Catarina. Era um Fórum de Secretários de Trabalho em que se discutia o PLANFOR. Lá estavam os representantes da ULBRA. Eu imagino hoje que faziam uma espécie de *lobby*. Eles acabaram convencendo Edir Monteiro a ir ao Rio Grande do Sul, conhecer a universidade deles. Aí ela foi. E foi a partir daí que acabaram entendendo que deveria fazer o contrato com a ULBRA (K, 2008, entrevistado).

Em julho de 1996, quando a Comissão Estadual de Emprego esperava aprovação do PEQ/MS pelos técnicos do Ministério do Trabalho, em Brasília, foi firmado sem conhecimento da referida, portanto sem seguir as normas de contratação do PLANFOR, um convênio entre a Secretaria de Estado de Cidadania, Trabalho e Justiça e a ULBRA, para execução do Plano de MS.

A contratação da ULBRA não foi bem recebida pelos dirigentes sindicais e outros que queriam participar do Plano. As entidades protestaram firmemente contra essa decisão. Sentiram-se traídas pelo governo de Mato Grosso do Sul que optou por uma instituição de fora do estado quando aqui tinha recursos humanos para executar o PEQ-MS.

O professor Antônio Valente, dirigente da CUT, convocou a imprensa e denunciou que o PLANFOR em Mato Grosso do Sul estava sendo implantado sem levar em conta a legislação do PLANFOR (D, 2008, entrevistado). Em que pesem as normas do PLANFOR terem sido flagrantemente violadas o governo do estado manteve o contrato com a ULBRA.

As principais empresas e entidades selecionadas para o trabalho de execução dos cursos do PEQ-MS, sob a direção da ULBRA, foram: Informática, Sociedade de Ensino (ITEL), Informática de Campo Grande – (SEIC), Instituto Delta, Seleta Sociedade Caritativa e Humanitária- (SSCH), Empresa Mato-Grossense de Pesquisa, Assistência e Extensão Rural – (EMPAER), Sociedade de Índios Kaguataka, Escola Estadual de Saúde Pública, Instituto Sul-mato-grossense para Cegos Florisvaldo Vargas, Escola Penitenciária, Arquidiocese de Campo Grande, Federação dos Trabalhadores na Agricultura- (FETAGRI), Sindicato dos Técnicos em Segurança do Trabalho, Federação dos Trabalhadores na Construção e Mobiliário de Mato Grosso do Sul - FETRICOM, Confederação Geral dos Trabalhadores – (CGT) e Instituto de Formação – (IDEFOR).

Essas entidades foram subcontratadas e receberam em torno de 40% a 50% do valor auferido pela ULBRA por cada aluno/hora/aula matriculado. Ademais, por conta dos poucos recursos que as entidades executoras receberam da ULBRA, a diretora da ITEL informática, que trabalhava como executora dos cursos de informática, declarou à equipe de avaliadores da UFMS que “estava muito difícil atender as demandas dos alunos porque 50% dos recursos previstos para o Programa tinha ficado com a ULBRA” (UFMS, 1997a, p.21).

Um dirigente sindical que participou dos PEQs de MS entre 1996 e 2001 enfatizou que, na avaliação dele, a preocupação central da ULBRA era ganhar dinheiro. “Eles pagavam para nós R\$1.60 por hora aula e ganhavam R\$2.80. Ganhavam o dobro em cima da gente” (C, 2008, entrevistado).

É importante frisar que não eram apenas os sindicatos laborais que procuravam à direção do PLANFOR em busca de uma vaga como executor desse Plano. Os sindicatos patronais e suas organizações como Sistema S faziam *lobby* para obterem esses recursos. Tanto que entre 1997 e 2000 as entidades patronais receberam 19% dos recursos totais do PLANFOR, contra 14% destinados às Centrais Sindicais (CEA, 2006). Isso sem considerar que os recursos anuais do Sistema S, na sua expressiva maioria público, chegam perto de R\$ 3 bilhões, um montante cerca de seis vezes maior do que o orçamento do Ministério do Trabalho e Emprego para capacitação profissional (CEA, 2006).

No caso de Mato Grosso do Sul, em função de não chegarem a um acordo com a ULBRA sobre os valores que essa Universidade oferecia as executoras o SENAC e o SENAI não participaram do PEQ de 1996, mas, em 1995, o SENAI ministrou cursos com recursos do FAT para trabalhadores de Nova Andradina e Três Lagoas. Em 2001 e 2002 o SENAI também participou dos PEQs de MS.

Ademais, apesar de o PLANFOR anunciar formalmente que deveria haver um sistema de monitoramento e avaliação para evitar distorções, com a participação dos membros da Comissão Estadual de Emprego, em quatro níveis de intervenção gerencial e técnico-metodológica, com supervisão local, avaliação estadual, acompanhamento gerencial e avaliação nacional (BRASIL, 1997), esse item não foi devidamente observado em MS. Por isso mesmo havia forte tensão entre a direção da SECTJ- MS e os sindicatos.

Tanto que os dirigentes sindicais denunciaram à direção nacional do PLANFOR que a Secretaria do Trabalho de MS estava criando obstáculos para que a Comissão Estadual de Emprego cumprisse com sua função institucional. A questão era que

Desde a implantação do PLANFOR em Mato Grosso do Sul, a Comissão Estadual de Emprego não era “aceita” pelo governo estadual, que dificultava o seu trabalho na discussão e análises dos PEQs/MS. Impedindo, dessa forma, a CEE/MS de alcançar qualquer nível ou grau de participação, uma vez que tinham dificuldade até em obter informações sobre como e onde as verbas seriam aplicadas (COSTA, 2002, p. 107).

Para contribuir com a avaliação institucional do Plano, em outubro de 1996 a UFMS e SECTJ/MS assinaram um contrato de trabalho. Era uma forma da direção nacional do

PLANFOR conhecer os resultados dessa iniciativa a partir de informações de uma instituição que não estava envolvida diretamente com a execução dos cursos. A avaliação do Plano era um item formal e deveria ser feita

Por meio de duas estratégias: uma coordenação técnica do MTE no sentido de harmonizar, integrar e sintetizar as avaliações dos PEQs e da supervisão operacional, com participação de técnicos das STb, parceiras, equipes de avaliação, da supervisão e especialistas; uma Comissão Nacional de Avaliação, de caráter consultivo, em nível de assessoria direta ao Ministro do Trabalho e Emprego e/ou ao CODEFAT, formada por especialistas de diferentes áreas. Na condição de projeto prioritário do Governo Federal, o PLANFOR está também sujeito a diversos mecanismos de monitoramento e fiscalização independentes que atuam no país: do Tribunal de Contas da União, do Ministério da Fazenda, do Ministério de Planejamento e da Presidência da República, das Procuradorias e outros organismos dos Estados e do Distrito Federal (BRASIL, 2001, p.8).

Os professores da UFMS tiveram, inicialmente, dificuldades porque não havia um parâmetro geral para o processo de avaliação da política pública a ser seguido (D,2008, entrevistado). Na prática cada estado desenvolvia a metodologia que entendia como a mais adequada.

Claro que não se tratava de uma limitação própria do estado de MS, mas porque a prática da avaliação externa da política pública não era comum no Brasil. Também porque não havia registros corretos e confiáveis do que ocorrera nem na Secretaria de Estado Cidadania, Trabalho e Justiça e nem na ULBRA. Havia muita informalidade. Os registros das ações não eram sistematizados e guardados para posterior conferência e outras providências.

Enquanto os professores da UFMS organizavam os passos da avaliação do PEQ-MS, dividindo as equipes formadas por docentes e discentes para atuar nas principais regiões do estado, na coleta de informações que ajudasse no processo de avaliação, tendo como base os Centros Universitários, os dirigentes sindicais que alguns meses antes tinham protestado contra o secretário João Pereira da Silva, por conta da contratação da ULBRA, aceitaram participar do Plano como subcontratados dessa referida instituição.

A decisão dos sindicalistas criou um problema novo para o PEQ-MS. Porque ao mesmo tempo em que eles eram membros da Comissão Estadual de Emprego, que tinha como missão zelar pelos interesses do Programa, pela ótima aplicação dos recursos, também eram executores. A questão era a seguinte: como é possível ser executor de um Plano e seu fiscalizador ao mesmo tempo? Essa incoerência foi observada por integrante da Comissão Municipal de Emprego de Campo Grande.

Eram ineficientes os mecanismos de controle social por parte do Estado. A Comissão Estadual de Emprego não tinha condições de controlar. E tinha outro fato agravante: como era a Comissão que decidia sobre a contratação dos recursos, muitos dos membros da Comissão eram dirigentes de entidades beneficiárias dos recursos do FAT/PLANFOR aqui no Estado (...). Então você veja que há uma incongruência muito grande. Quem faz a gestão, quem faz o controle social, não pode executar. Ou ele executa ou ele faz controle social, porque você mesmo executar e você mesmo se fiscalizar há uma quebra, há fissura nessa concepção de política (A, 2008, entrevistado).

Além das dificuldades já salientadas, surgiu outra que incomodou a dinâmica do PEQ-MS. No ano de 1996 estavam sendo disputadas as eleições para vereador e prefeito de Campo Grande. Em função do clima de disputa, algumas pessoas tentaram estabelecer ligações entre o PEQ/MS que estava sendo executado e o candidato do PMDB, André Pucinelli, que disputava a prefeitura contra Zeca do PT. A idéia difundida nas salas de aula era a de que o PEQ tinha sido feito para beneficiar o candidato do PMDB, que contava com o apoio do PSDB, o mesmo partido de Fernando Henrique Cardoso, criador do Plano (J, 2008, entrevistado)

Essa ilação produziu uma pequena tensão entre alguns alunos e os monitores. Não foram poucos os estudantes que abandonaram as salas de aulas. Por isso algumas turmas tiveram que esperar encerrar as eleições para concluir o curso. “Alguns alunos abandonaram as salas de aulas porque foram trabalhar nas campanhas políticas. Outros porque achavam que aquilo era uma forma de ajudar o candidato do PMDB a ganhar a eleição” (J, 2008, entrevistado).

Não foi possível recuperar os dados de todos os cursos e conteúdos ministrados pelos sindicatos no PEQ/MS/1996. Parte importante das informações sobre local, número de alunos, conteúdos, municípios beneficiados, entre outros, não chegou aos órgãos responsáveis pelo controle desses dados. Uma parte dessas informações foram extraviadas. Os motivos são tratados mais na frente.

Porém, antes de falar especificamente sobre os cursos é importante analisar as condições em que os mesmos eram realizados. Esse é um item relevante porque permite verificar como os recursos do trabalhador estavam sendo empregados. As executoras tinham pouco tempo para montar as turmas e começar os cursos. A média era em torno de três meses, de setembro a novembro, isso quando o dinheiro não ficava retido em Brasília esperando decisões políticas. Em três oportunidades os recursos demoraram a chegar o que dificultou a programação (C,2008, entrevistado).

Essa situação trazia muito desconforto porque as executoras tinham que ir a campo para selecionar seus alunos. A questão é que todas iam ao mesmo tempo. Então era comum

um aluno ser abordado por executoras diferentes. E mais: para alguns cursos não havia demanda. Esse fato exigia das entidades muitas manobras para criarem cursos que tivessem clientela.

Isso demonstra que o trabalho de seleção das demandas dos setores econômicos empregadores não foi feito. Não houve uma pesquisa de campo consistente que apontasse quais os setores que deveriam receber os cursos. Por isso que muitos cursos eram realizados na área de informática básica.

As Associações de bairros eram os locais preferidos para essa iniciativa. Era possível mobilizar os alunos nos bairros. O domínio da informática ainda era uma novidade para alguns treinandos. O curso atraía os alunos mais jovens que viam nessa iniciativa uma oportunidade para dominar a linguagem dos computadores.

O processo de mobilização dos alunos era feito por meio de cartazes afixados em lugares com relativa concentração de pessoas. Outra forma eram as visitas dos monitores às escolas, empresas, associações de bairros, times de futebol, Igreja, entre outros lugares (F,2008, entrevistado).

No caso dos sindicatos, o trabalho de convocação dos alunos era mais fácil. Os sócios colaboravam com a divulgação dos cursos entre familiares e amigos. O fato de essas entidades possuírem sede social no centro da cidade facilitava o acesso dos alunos.

Nos três meses em que se realizavam os cursos os diretores das executoras ficavam ocupados com o trabalho de cooptação dos alunos, locação de espaço físico, contratações de monitores, organizações do currículo e dos conteúdos, entre outras atividades típicas do trabalho com educação. Aí surgiu um problema. Os diretores e funcionários do sindicato ficavam ocupados com os cursos e não davam atenção para as bases. O centro do trabalho sindical nesse período, com poucas exceções, era a execução dos cursos.

Uma coisa no FAT é que nos ficávamos cuidando muito dos cursos. Do momento que você deixa de fazer aquele feijão com arroz, que é estar ali lado a lado com o trabalhador no canteiro de obras, discutindo com ele sobre a má condição que ele se encontra, e faz outro trabalho, justamente você deixou de apoiar a sua base (...). A gente achava que estava ajudando o trabalhador com o FAT, mas justamente você prejudicava o trabalhador. De que forma? Não atendia a sua base e o trabalhador que fez o curso não saía capacitado para enfrentar o leão que é o mercado de trabalho (F, 2008, entrevistado).

A precariedade em que os cursos eram realizados não era pequena. No geral se adaptava um local para funcionar como sala de aula. Tudo era feito de improviso. O pior é



que algumas executoras insistiam em oferecer cursos completamente deslocados das necessidades dos dias de hoje.

Um caso era a oferta do curso de datilografia. Esse perdeu importância desde que o computador se popularizou. Mesmo as escolas tradicionais de datilografia foram fechadas. Isso quer dizer que oferecer esse curso na segunda metade dos anos 1990 era uma prova cabal de que a iniciativa não estava sintonizada com o mercado de trabalho e muito menos com os interesses do trabalhador. Se havia alguma sintonia era com os interesses da executora.

No PEQ-MS de 1996 quatro entidades sindicais participaram. Foram elas: Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho de Mato Grosso do Sul, IDEFOR, FETAGRI e FETRICON. Localizei dados parciais de três cursos ministrados pelo Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho de Mato Grosso do Sul. Dois deles objetivavam atender a demanda das indústrias do Setor de Vestuário que se instalaram nos municípios de Três Lagoas, Campo Grande e Aparecida do Tabuado. O terceiro visava atender os desempregados do setor ferroviário do estado.

Já no caso de Três Lagoas e Campo Grande, notadamente a partir dos anos 1990, gestou-se um processo de industrialização do setor de vestuário. Havia alguma demanda para os formandos nessa área. A idéia do governo do estado era criar em Mato Grosso do Sul um pólo têxtil voltado para a produção de vestuários, a exemplo dos que existem em Goiás e Paraná. Os conteúdos de habilidades específicas oferecidos no curso de Modelagem Industrial foram moldes de camiseta, blusa, calça masculina, manga, gola e calça social e noções sobre máquina de costura. O conteúdo oferecido no curso de Habilidade de Gestão foi noções sobre administração de empresa. Essas aulas foram realizadas em Campo Grande.

A avaliação dos alunos que participaram desses dois cursos indica que foram positivos, porém reclamaram das poucas máquinas de costura que existiam para a execução das tarefas. Eles criticaram também a falta de apostilas e a entrada de novos alunos no transcorrer das aulas, o que exigia que o professor repetisse a matéria e com isso o curso ficou desinteressante, chato e repetitivo (UFMS, 1997a). É importante esclarecer que alguns cursos, mesmo com insuficiente infra-estrutura, conforme depoimentos dos alunos foram considerados positivos.

O curso de mecânica a diesel ministrado para os ferroviários atendeu 224 trabalhadores, dos 615 que perderam seus empregos com a privatização da Rede Ferroviária em 1996. Os cursos foram realizados em Corumbá, Campo Grande e Três Lagoas. Nessas cidades ficava a grande maioria daqueles que ficaram desempregados. No curso realizado em Campo Grande 80% da clientela era composta por ferroviários, todos do sexo masculino, e

alfabetizados. A carga horária estabelecida foi de duzentas e vinte horas, sendo 180 horas de habilidade específica e 40 de habilidade básica. É importante frisar que essa carga horária não era comum. O normal variava entre 60 e 90 horas (UFMS, 1997a).

A idéia do curso era oferecer uma alternativa para os que ficaram desempregados. Alguns poderiam aprender a profissão de mecânico de carro a diesel. Os alunos avaliaram que esses cursos foram positivos, entretanto, reclamaram por não receber com regularidade o vale-transporte. Esse era um item obrigatório, por força de contrato, porém, algumas executoras não repassavam o referido. Outra crítica feita pelos alunos foi o fato de só existir um motor para eles trabalharem. Por esse motivo surgiu uma curiosa brincadeira entre os treinados: uma turma aprendia a montar o motor e a outra a desmontar ( UFMS, 1997a).

Essas dificuldades mostram como os cursos ofertados pelo PLANFOR estavam distantes de formar trabalhadores qualificados. Não só não tinham laboratórios e oficinas como não ofereciam as condições para que a atividade se realizasse com conforto e eficácia. Soma-se a isso o esforço feito por algumas entidades executoras para diminuir os custos fixos dos cursos, como tratei anteriormente, em detrimento dos conteúdos e da estrutura. A não entrega do lanche e dos passes de ônibus era algo grosseiro. Uma completa falta de compromisso com o trabalhador.

Os alunos, muitas vezes, saíam direto do trabalho para assistir à aula. Precisavam se alimentar. O lanche e o passe de ônibus eram itens obrigatórios. A executora recebia por eles. Os recursos que patrocinavam o PEQ pertenciam aos trabalhadores. Era oriundo do Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço. Esse era mais um motivo para que eles recebessem os ensinamentos de acordo com o que foi contratado, mas, não era isso o que acontecia.

O Sindicato dos Técnicos em Segurança de Mato Grosso do Sul executou cursos para qualificar trabalhadores para atuar com Operação de Caldeira, Estoquista, Corte de carnes, Datilografia e Informática básica. 1.266 alunos se matricularam nesses cursos (ALMEIDA, 2001).

De outro lado, a Federação dos Trabalhadores da Construção Civil e do Mobiliário de Mato Grosso do Sul ministrou 11 cursos, em 15 municípios, para uma clientela estimada de 1.337 alunos. Destes, 555 treinandos se matricularam em Campo Grande. Essa Federação tinha alguma experiência com cursos de formação geral. No passado, o Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e do Mobiliário de Campo Grande, filiado a FETRICOM, ofertava cursos de formação para o trabalho e de formação geral em sua sede social.

Entre 1993 e 1994 a FETRICOM participou de um Programa, em parceria com a

Confederação Geral dos Trabalhadores - (CGT), efetivado nos canteiros de obra das cidades de Campo Grande, Dourados, Paranaíba e Três Lagoas, com o intuito de alfabetizar os trabalhadores. Em Campo Grande, 150 alunos desse setor econômico foram alfabetizados.

Os cursos ofertados pela FETRICOM visavam formar carpinteiro, pedreiro, pintor, eletricitista, mestre de obra e azulejista. 1.337 trabalhadores se matricularam (ALMEIDA, 2001). Somam-se a esses o curso de Formação de Formadores e de Alfabetização de adultos e Jovens.

É importante salientar que o curso de Formação de formadores foi criado para responder a um problema concreto do PEQ-MS. Não havia no mercado de trabalho pessoas capacitadas para ministrar aulas para qualificar trabalhadores da construção civil. A alternativa foi reunir mestre de obras, carpinteiros, pintores, eletricitistas, marceneiros, encanadores, entre outros, para receberem noções de didática e de metodologia. Concretamente esses profissionais receberam aulas para aprender a repassar os conteúdos dos cursos para os demais companheiros. Esse foi um esforço muito importante.

O curso de Alfabetização de Adultos ofertado pela FETRICOM atendia uma necessidade de parte dos trabalhadores de Mato Grosso do Sul. Em 1991, por exemplo, o estado tinha uma PEA estimada em 797.083 trabalhadores, porém, destes, metade não possuía o 1º Grau completo, e 23,7 mil não tinham nenhuma instrução (UFMS, 1997b).

No caso dos trabalhadores da construção civil apenas 46% possuíam até a 8ª série e 22% deles nunca freqüentaram uma escola. Apenas 2% possuíam o ensino médio. Tanto que quando indagados pela equipe de avaliadores da UFMS sobre o que os levaram a escolher esses cursos e o que esperavam dos mesmos, 97% responderam que era pra aprender a ler, escrever e conseguir um emprego (UFMS, 1997b).

O PLANFOR também tinha como objetivo melhorar o nível escolar dos trabalhadores brasileiros, que na década de 1990, perdia nesse quesito para nossos vizinhos do MERCOSUL.

Nossos vizinhos do MERCOSUL, como Chile, Uruguai, Argentina, Paraguai, por exemplo, contam com uma força de trabalho de seis a oito anos de escolaridade completa. E, no caso do Chile, trabalham com meta de garantir educação permanente a pelo menos 20% da população economicamente ativa. Nessa guerra que envolve novos e antigos competidores, o Brasil entra com um exército formado por 70 milhões de pessoas, com 3,5 anos de estudo em média, e com 20% de analfabetos declarados ou funcional (MEHEDFF, 1997, p. 24).

Os cursos ofertados pela FETRICOM, no PEQ de 1996, foram ministrados nos canteiros de obras. A maioria da clientela tinha em média trinta anos de idade e era majoritariamente masculina. O conteúdo de habilidade específica foi ministrado com base em assentamento de tijolo, trabalho em grupo, noções de obra e confecção de massa para assentar tijolo.

Do curso de Formação de pedreiro, realizado em Campo Grande, não se conseguiu informações porque as fichas que deveriam ser entregues para o grupo de Avaliação Externa foram extraviadas. Mas, os alunos que frequentaram o curso de Formação de pedreiro, em Naviraí, disseram que o mesmo foi considerado positivo (UFMS, 1997a).

Entretanto, o curso realizado no município de Corumbá, também para Formação de pedreiro, foi duramente criticado. Os alunos informaram que a carga horária estabelecida de 70 horas, que já era reduzida para formar um profissional para construção civil, diminuiu para 60, inviabilizando o sucesso da iniciativa.

Também reclamaram porque receberam um sacolão ao final do curso, ao invés do vale transporte e do lanche que eram itens obrigatórios e que a entidade deveria providenciar diariamente. A professora que ministrou o curso informou que não recebeu a quantia de R\$ 300,00 referentes ao seu trabalho. Ela também salientou que ficou trabalhando em Corumbá sem nenhuma orientação da ULBRA ou da FETRICOM. Por causa desses problemas os alunos, em protesto, se negaram a preencher a ficha de avaliação distribuída em todos os cursos (UFMS, 1997a).

As críticas feitas pelos alunos ao curso realizado em Corumbá são corroboradas por um dirigente sindical que também atuou como monitor em dois cursos de Formação de pedreiro em Campo Grande.

Essa qualificação não dava o respaldo digno para o trabalhador, uma profissão. O curso, muitas vezes, era mais para preencher a necessidade de mídia do governo e não para preencher a necessidade do trabalhador. Era pequena a carga horária. Era dado o curso em local inadequado, muitas vezes em associação de moradores. Não estou criticando a associação de moradores, mas o espaço que se tinha ali para poder treinar e qualificar esse trabalhador (F, 2008, entrevistado).

Era comum diretores e funcionários das entidades executoras que conheciam o ofício que estava sendo ministrado, ser contratado como monitor. Essa era uma forma de aumentar a renda desse profissional. Cada monitor, em média, recebia R\$ 1.000,00 por mês (F, 2008, entrevistado).

Já a FETAGRI, em 1996, ministrou vários cursos, entre eles, Aproveitamento de alimentos, Manejo de pequenos animais, Atividades rurais, Manejo de silagem, Apicultura, Corte e costura, Caseiro de fazenda, Inseminação artificial, Derivados de mandioca, Corte de carnes, Horticultura e alfabetização de jovens e adultos. Os cursos foram realizados em 41 municípios e contou com 1.161 matriculados (ALMEIDA, 2001). A Proposta de Trabalho apresentada por essa entidade para os técnicos da SECTJ/MS informava que os cursos visavam preparar os trabalhadores para acompanhar as inovações científicas e tecnológicas no meio rural.

O domínio dessas tecnologias, de acordo com a proposta, iria aumentar a produção, a geração de renda e promover maior integração social (UFMS, 1997a). Os cursos foram realizados em assentamentos rurais e em outras comunidades. O módulo reservado para as Habilidades Básicas foi usado integralmente para reforçar o trabalho de alfabetização. Os professores desses cursos foram qualificados pela Secretaria de Estado da Educação, por meio de convênio exclusivo para essa atividade.

A oferta de alfabetização de adultos, a exemplo da experiência da construção civil, representou um passo importante do PEQ de MS. Alguns conteúdos são absorvidos com mais facilidade quando o aluno domina a leitura e a escrita. Isso sem falar que a alfabetização abre novas oportunidades. O trabalhador pode tomar gosto pelas letras e prosseguir estudando. Ler e escrever são ferramentas que permitem ao aluno lutar com mais facilidade pelos seus sonhos. Essas inovações na escolha dos conteúdos, notadamente os cursos de alfabetização, representaram avanços para o PEQ.

Os cursos oferecidos pela FETAGRI aconteceram em meio a muita dificuldade, como o acesso difícil; lugares impróprios e desconfortáveis para a atividade educacional; falta de equipamentos pedagógicos e de lanche; além do alto número de alunos por turmas. Esses problemas e outros fizeram com que os avaliadores da UFMS duvidassem do sucesso dessa iniciativa. Eis o que os técnicos escreveram no Relatório de Avaliação:

Do que podemos observar é bastante duvidoso o rendimento destes cursos. Seria preciso medir com maior exatidão o resultado alcançado tendo em vista a definição clara do seu objetivo, computando-se também as evasões que parecem ter sido em grande número (...). Há indicações que o número de alunos registrados nos relatórios podem não corresponder à realidade, o mesmo acontecendo com a carga horária dos cursos (UFMS, 1997a, p. 117).

Algumas dificuldades encontradas nesses cursos foram destacadas pela equipe de avaliadores da UFMS. Trata-se de problemas nos mais diversos cursos e executoras. Entre

elas, destacam-se: apostilas incompletas; poucas aulas práticas; falta de estágio; baixa capacitação dos instrutores, certificados não entregues; atraso no repasse dos recursos, ausência de critérios para a escolha das entidades executoras; perda de controle e da frequência do número de alunos e falta de lanche e de passes (UFMS, 1997, p.17). O cronograma dos cursos e dos repasses financeiros para as executoras também não foram respeitados pela ULBRA. Esse

Era um problema para todas as executoras o fato da ULBRA não cumprir o cronograma de repasse de recursos financeiros, o que nesta época (início de novembro) já começava a dificultar as atividades. Também foi constatado como dificuldade comum a todos, a ausência de informações. Desconheciam as propostas políticas, objetivos e as características previstas para os programas e cursos. Não mantinham registros sistematizados das atividades e fundamentalmente estavam executando HB - Habilidades Básicas e HE - Habilidades Específicas conforme seus próprios entendimentos, os quais diferiam da proposta nacional (UFMS, 1997a, p.14).

De acordo com os avaliadores da UFMS, o fato de a ULBRA ter terceirizado os cursos criou muitos problemas. Provocou:

a) uma fragmentação da execução do Plano que, praticamente, fugiu ao controle dela própria e da Secretaria de Estado de Trabalho; b) somando a isto se verificou que a contratada não alcançou os níveis de qualidade de gerenciamento e execução esperados e prometidos; c) dessa forma, o controle e o acompanhamento da execução não foram bem realizados nem pela executora, nem pela Secretaria de Trabalho, que já não tinha mais total ingerência no processo; com isso, verificaram-se inúmeros “repasses” da responsabilidade de execução de uma entidade para a outra, gerando, em alguns casos, verdadeiro caos administrativo quanto, principalmente a definição de responsabilidades pela gestão, controle e acompanhamento (UFMS, 1997a p. 15).

As informações disponíveis deixam claro que havia pouco controle no PLANFOR. Os recursos do Plano eram relativamente fáceis para ser acessado. Bastava que o interessado tivesse uma entidade que possuísse a documentação formal que o Plano exigia, e um eficiente padrinho político. Essa facilidade com que algumas entidades tinham acesso aos recursos do PLANFOR pode ser comprovada pelas palavras de um sindicalista que participou ativamente desse Plano, tanto na condição de membro da Comissão de Trabalho e Emprego como na qualidade de executor.

Esse era um dinheiro relativamente fácil. Porque você repassava para a entidade e ela tinha que prestar conta com Relatório. Aí o estado tinha que ter criado um sistema de controle mais eficiente. Em 1996 e 1997 não existia controle nenhum (...) Tudo era falho. Era falho o sistema na medida em que os cursos eram feitos de uma vez. Todo mundo procurando aluno (G, 2008, entrevistado).

Por outro lado, conforme já salientamos, foram feitos alguns cursos relevantes. A criação do curso de alfabetização é um marco importante do processo de amadurecimento político e técnico de todos que participaram do Plano. O curso de Formação de Formadores também. Soma-se a isso o fato dos recursos do PEQ-MS terem movimentado a economia regional naquilo que o economista Keynes (1982) chama de demanda agregada. Quando o Estado lidera investimentos com o objetivo de gerar emprego e renda. Isso aconteceu em Mato Grosso do Sul. As despesas com lanches, passes de ônibus, contratação dos monitores, aluguel de salas, aquisição de moveis, locação de carros, combustíveis, confecção de camisas e bonés, aluguel de computadores e outros equipamentos necessários para o curso representaram um incremento muito importante para a economia regional.

Os avaliadores da UFMS perceberam a importância desse Plano no campo da economia local.

Verificamos, por exemplo, que além de movimentar o mercado de trabalho na área, a execução da PEQ-96, permitiu a constituição e consolidação de várias equipes de técnicos e estudiosos da formação profissional, tanto nos órgãos públicos dos três níveis federal, estadual e municipal, quanto fora dessa esfera, em entidades privadas, as mais diversas, especialmente aquelas sem fins lucrativos, as chamadas ONGs, as entidades de classe, etc. De tal forma verificamos a ocorrência desse processo que podemos afirmar que a elaboração e execução do PEQ/MS-96 desencadeou a formação de uma massa crítica de pensamento sobre a qualificação profissional no MS cujo acúmulo beneficiará, sem dúvida, novas realizações nesta área (UFMS, 1997a, p. 144).

### **3.1 Os Sindicatos Disputam Novos Espaços no PEQ-MS**

Por conta das críticas e das omissões ao longo do PEQ de 1996, a ULBRA não participou do PEQ de 1997. Com a ausência dessa entidade abriu-se um espaço importante no PEQ que poderia ser ocupado pelas entidades de Mato Grosso do Sul, notadamente aquelas que tinham executado os cursos no ano anterior, como subcontratadas da ULBRA.

As lideranças sindicais renovaram suas expectativas de poder participar do PEQ-MS em 1997, principalmente porque já conheciam a lógica desse Plano. Tinham trabalhado como terceirizados da ULBRA. A isso se agrega o fato do Ministério do Trabalho e Emprego ter declarado, em várias oportunidades, que os sindicatos eram parceiros importantes do PLANFOR. Tanto que faziam parte da direção coletiva do CODEFAT, órgão que geria os recursos desse Plano. Delubio Soares e Canidé Pegado faziam parte do colegiado do CODEFAT. O primeiro representava a CUT, o segundo a CGT. Tudo indicava que os sindicatos seriam integrados ao PEQ-MS.

Quando os dirigentes sindicais se preparavam para assinar os contratos foram informados que SECTJ- MS tinha feito consulta à Procuradoria Geral do Estado e essa informou que os sindicatos só poderiam participar do PEQ-MS se submetessem ao processo licitatório. A orientação da Procuradoria Geral do Estado era problemática porque nos demais estados os sindicatos estavam participando ativamente da execução dos cursos com dispensa de licitação. As demais entidades também foram contratadas com dispensa de licitação, inclusive entidades evangélicas, espíritas, culturais, entre outras.

O próprio Nassim Gabriel, secretário Nacional de Formação e Desenvolvimento Profissional do Ministério do Trabalho e Emprego, como já informamos, orientou o secretário João Pereira da Silva para incluir os sindicatos no PEQ de MS. Apesar de todas as evidências, o secretário João Pereira da Silva não autorizou os contratos com os dirigentes sindicais.

A questão era que o tempo estava passando e se aproximava a data de começar os cursos. Esse debate começou em abril e os cursos estavam programados para começar em junho. As lideranças sindicais perceberam que o problema era político. O governo do estado não estava convencido da importância da participação dos sindicatos no PEQ-MS, assim como não estava em 1996, tanto que contratou a ULBRA naquela oportunidade. Por isso os dirigentes sindicais foram buscar os seus direitos. Pediram ao CODEFAT que suspendesse os recursos do PEQ de MS até que o imbróglio fosse resolvido.

Tendo a Procuradoria Geral do Estado emitido parecer contrário a dispensa de licitação para a contratação das três entidades sindicais: FETAGRI, FETRICOM e CGT, gerou-se uma crise nas relações entre o governo e a Comissão Estadual de Emprego levando esta a solicitar ao CODEFAT a suspensão temporária dos recursos do Programa para o Estado (UFMS, 1997b, p. 25).

Os dirigentes sindicais agiram não só em defesa dos interesses das entidades que representavam, mas resguardaram os fundamentos jurídicos e políticos do Plano. Era função



da Comissão Estadual de Emprego fiscalizar a execução dos PEQs. A maioria deles era integrante dessa Comissão.

Depois de muitas idas e vindas e intervenções políticas, já que o caso saiu da esfera sindical e do âmbito do próprio PEQ-MS, para se tornar uma questão de interesse direto do governador do estado, Wilson Barbosa Martins, porque os alunos estavam esperando os cursos começarem.

Assim, como produto de muita pressão política os sindicatos foram contratados com dispensa de licitação, a exemplo das demais entidades que também receberam esse tratamento. Esse fato demonstra claramente como acontece à guerra de posição no âmbito do Estado e como as reflexões de Gramsci sobre essa instância de poder continuam atualizadas.

Com quatros meses de atraso os cursos foram iniciados. O PEQ - MS do ano de 1997 teve 19 Programas que, em seu conjunto, objetivava atender uma meta de 16.738 alunos, distribuídos em 57 municípios, prevendo formá-los nas modalidades de habilidades básicas, habilidades específicas e habilidades de gestão.

A estrutura do PEQ-MS para o ano de 1997 foi organizada levando em consideração os Programas Nacionais e Estaduais, sendo estes divididos em subprogramas. No caso de Mato Grosso do Sul os cursos de formação para o trabalho deveriam atender os seguintes Subprogramas: Artesanato, Desenvolvimento Comunitário, Assentamento e Comunidades Rurais, Bancários e Trabalhadores do Sistema Financeiro, Conscritos das Forças Armadas, Detentos e Egressos do Sistema Penitenciário, Indústria da Construção Civil, Jovens em Situação de Risco Social, Pesca e Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais, Portuários, Trabalhadores em Saúde, Serviços Pessoais, Servidores da Administração Pública e Turismo.

Já os subprogramas estaduais atenderam alunos beneficiários do Seguro Desemprego, Micro-empresendedores, População indígena, Trabalhadores rurais e de Carvoaria. Nesses cursos foi investida a quantia de R\$ 4.428.069,00. No comparativo com os treinandos do PEQ-MS de 1996 houve um aumento da quantidade de alunos da ordem de 3.641 (UFMS, 1997a).

A direção da Secretaria do Trabalho distribuiu os cursos para os sindicatos levando em consideração, quando possível, a ligação do referido com o Plano. Claro que muitos cursos estavam fora da área de atuação da entidade, mas, como o negócio dos sindicatos era conseguir o maior número de alunos possível ficava difícil manter a coerência na divisão.

O IDEFOR/CGT, dirigido por Benito Franco de Sousa, ministrou cursos nos municípios de Campo Grande, Coxim, Dourados, Ribas do Rio Pardo e Três Lagoas. Os cursos destinavam-se a qualificar pessoas nas seguintes atividades: Culinária, Confeitaria,

Congelamento de alimentos, Costura Reta, Cozinha e fogão, Cabeleireiro, Doceiro, Salgadeira, Eletricista, Atividades hospitalar (ALMEIDA, 2001).

Matricularam-se nos cursos do IDEFOR 1.090 alunos. O grupo era majoritariamente formado por mulheres, na faixa etária de 14 a 50 anos, com o Primeiro Grau completo. A maioria dos alunos, 81% dos entrevistados, demonstrou estar satisfeito com o resultado da iniciativa, mas, os instrutores fizeram críticas. Afirmaram que a carga horária era insuficiente, como também os insumos e equipamentos. Salientaram que numa das salas de aula só existia um secador de cabelo para atender aos alunos (UFMS, 1998).

Essa era uma clara anomalia. Quando o projeto do curso era apresentado à comissão responsável pela avaliação e contratação da executora, os valores para compra ou aluguel dos insumos ou equipamentos estavam definidos na planilha de custo. O que acontecia é que algumas entidades objetivando baixar os custos do seu curso diminuía o número de equipamentos ou insumos, ou mesmo de outros itens obrigatórios, em detrimento da qualidade do trabalho contratado.

A FETAGRI, no PEQ-1997, ministrou cursos em parceria com a EMPAER, atendendo trabalhadores de 34 municípios, particularmente aqueles que moravam em assentamentos rurais. A ênfase ao trabalho nos assentamentos rurais pode ser explicada pelo fato de Mato Grosso do Sul ter sido palco, na virada de 1980 para 1990, de um processo intenso de migração de famílias brasileiras que vieram da República do Paraguai, com a esperança de conseguir um pedaço de terra na tão sonhada reforma agrária brasileira.

Esses migrantes ficaram conhecidos como brasiguaios. Aos poucos, já no Mato Grosso do Sul, eles foram ocupando áreas improdutivas e outras forçando, na prática, o governo a encontrar solução para os problemas que enfrentavam. Essa luta ganhou força com a participação da Pastoral da Terra, nos anos 1980, e com Movimento dos Trabalhadores Sem Terra – MST, na década seguinte (CORTEZ, 1996). Frutos desse trabalho surgiram muitos assentamentos em MS. Principalmente na região do Vale Ivinhema, Grande Dourados e nos municípios que se localizam na faixa de fronteira com o Paraguai.

Os cursos ofertados pela FETAGRI tinham como objetivo qualificar trabalhadores para atuar com Comercialização agrícola, Plantas medicinais, Aproveitamento de alimentos, Horticultura, Manejo de animais, Manejo de silagem, Corte e costura, Inseminação artificial, Derivados de mandioca, Alfabetização de adultos, Corte de carnes e Apicultura. 940 alunos se matricularam, sendo 480 moradores de assentamentos (UFMS, 1998).

A FETRICOM ministrou cursos para os trabalhadores da indústria da construção civil com o objetivo de qualificar trabalhadores nas funções de Carpinteiro de obra, Pedreiro,

Pintor, Mestre de obra, Azulejista, Eletricista predial, Encanador, Marceneiro e Alfabetização para jovens e adultos.

No PEQ-MS de 1997 foram observadas mudanças na concepção metodológica e política dos cursos, se for considerada a experiência de 1996. Os embates entre as executoras terceirizadas, a ULBRA e a própria direção da Secretaria de Estado e Cidadania, Trabalho e Justiça contribuíram para resolver alguns problemas.

O que ocorreu é que as pessoas ganharam experiência no processo. Adotaram discretas mudanças que propiciaram maior dinâmica ao Plano. O aumento do número de funcionários foi uma medida positiva. A criação de uma cartilha com orientação sobre procedimentos e informações sobre a legislação do Plano e seus objetivos foi outro pilar relevante. Soma-se a isso o fato da Comissão Estadual de Emprego participar um pouco mais das ações gerais do PEQ-MS.

Importantes também foram às recomendações feitas pela equipe de avaliação da UFMS. Em linhas gerais ela sugeriu:

- 1) Maior democratização do processo de seleção das entidades executoras através da publicidade prévia de edital e apreciação dos projetos apresentados.
- 2) Levantamento de dados já existentes e pesquisa dos não existentes para a fundamentação dos objetivos de cada programa.
- 3) Realização de reunião ou mini-seminários com todas as pessoas e entidades envolvidas em cada programa (executoras, STE, UFMS, lideranças e entidades sociais) principalmente aqueles que se dirigem a grupos e comunidades bem definidas tais como Detentos, Deficientes, Trabalhadores Rurais, Pescadores, Carvoarias, indígenas, Servidores Públicos, Saúde, Construção, Civil, etc.
- 4) Aperfeiçoamento do Manual de Orientação quanto aos pontos que revelaram falhas.
- 5) Melhor aproveitamento dos relatórios de avaliação, tanto da UFMS quanto da SEFOR/MTb como subsídio às discussões na STE, na CEE e nos seminários propostos.
- 6) Acompanhamento técnico dos custos reais de cada Programa a fim de se estabelecer médias diferenciadas para cada um, tendo em conta suas especificações.
- 7) Evitar o atraso no repasse dos recursos financeiros à SECJT/MS por parte do CODEFAT, o que tem prejudicado o Plano.
- 8) Que sejam priorizadas as entidades que efetivamente executaram os cursos, eliminando a terceirização dos mesmos.
- 9) Criar uma comissão interinstitucional para proceder a uma avaliação prévia dos anteprojetos e projetos ( UFMS,1997b, p. 77 ).

No PEQ de 1998 continuaram as disputas entre a bancada sindical e a direção da SECJT/MS. O centro do debate continuava sendo a execução dos cursos. Aliás, os debates já vinham acontecendo desde 1996, mas, o alvo dos sindicalistas, então, se tornou o superintendente de Qualificação Profissional, Francisco Andrekovsk.

Este era professor substituto da UFMS. Por este motivo os dirigentes sindicais acreditavam que ele estava repassando cursos e outros trabalhos para ser realizado pela Fundação de Apoio a Pesquisa, ao Ensino e a Cultura- (FAPEC), em detrimento de outras entidades populares. Era uma suposta acusação que estava ligada à disputa pelos recursos do Plano.

Em função dessas disputas o superintendente de Qualificação Profissional perdeu seu cargo. Eis o depoimento de um ex-secretário de Trabalho de Mato Grosso do Sul sobre essa substituição:

Quando houve esse problema do contrato ou não dos sindicatos, o Francisco se comportou com grande inabilidade. Por isso o relacionamento do Francisco com os sindicalistas ficou muito abalado. A saída foi substituí-lo pela Margareth, uma antiga funcionária da casa (J, 2008).

Ana Margareth, funcionária de carreira da Secretaria de Estado de Cidadania, Trabalho e Justiça, assumiu o cargo, mas, a rigor, a mudança do superintendente não acalmou os ânimos dos sindicalistas. Eles queriam mais cursos para suas entidades ministrarem. Como não foram atendidos na quantidade que desejavam pediram, outra vez, o bloqueio dos recursos do PEQ-MS referente ao ano de 1998.

A CEE/MS - Comissão de Emprego denunciou ao CODEFAT o que estava ocorrendo no estado, o que resultou no bloqueio da verba do PEQ/MS, provocando uma reação no Governo que, na tentativa de minimizar o problema, trocou o Secretário de Justiça e Trabalho, que imediatamente impôs uma mudança na composição da CEE/MS (COSTA, 2002, p.107).

A solicitação da Comissão ao CODEFAT foi deferida. É importante frisar que a decisão do colegiado do CODEFAT estava vinculada com as disputas políticas e econômicas que aconteciam no interior do Estado. O presidente do CODEFAT era Canidé Pegado, então presidente nacional da CGT. O pedido foi encaminhado por Benito Franco de Sousa, que era presidente da CGT de Mato Grosso do Sul, e diretor do IDEFOR, portanto filiado a CGT de Canidé Pegado.

Canidé Pegado conhecia muito bem a situação dos sindicatos. Era um dos dirigentes da CGT e do CODEFAT. Sabia da importância desses recursos para o trabalho da CGT e dos demais sindicatos do estado. Por isso convenceu seus pares de Conselho a suspender os recursos de MS. Essa decisão permitiu novas rodadas de conversas entre o governo estadual e os sindicatos e mostrou a força de articulação dos trabalhadores.

Poucos dias depois desse impasse os recursos foram liberados. O PEQ-MS de 1998 começou com uma novidade. O secretário João Pereira da Silva se desligou da Secretaria de Estado de Cidadania, Trabalho e Justiça para ser candidato a deputado estadual nas eleições daquele ano. Em seu lugar assumiu o advogado trabalhista João José de Sousa Leite, ex-superintendente do Trabalho no primeiro governo de Wilson Martins.

Quando João José de Sousa Leite assumiu a SECTJ - MS já tinha conhecimento da força da bancada trabalhista. Sabia que ela contava com forte apoio junto ao CODEFAT. Como forma de se proteger fez aprovar uma resolução aumentando o número de membros da Comissão Estadual de Emprego de 11 para 18. Com essa alternativa buscou diminuir o poder dos sindicatos nesse colegiado.

Ademais, como forma de diminuir as críticas que se fazia ao processo de seleção das executoras, e permitir maior participação da Comissão Estadual de Emprego nas decisões do PEQ-MS, inclusive por sugestão dos avaliadores da UFMS, foi instituída uma Câmara de Pré-Qualificação para selecionar as entidades que deveriam participar do Plano.

As pretendentes tinham que providenciar uma proposta de trabalho na qual deveria indicar a população alvo, objetivos, vagas, prazo, distribuição geográfica, resultados esperados, entre outras informações, como parte do processo de seleção realizado pela SECTJ-MS. Ao final da avaliação a Comissão Estadual de Emprego dava seu parecer. Esse era um procedimento que fazia parte da legislação do PLANFOR, porém, na prática, não vinha sendo observado. Era uma forma de aprovar Projetos de entidades que interessavam a direção da Secretaria do Trabalho.

A nova sistemática adotada pelo PEQ-MS reforçou o trabalho da Comissão Estadual de Emprego. A partir dessa decisão os seus membros começaram a opinar mais sobre as definições mais gerais, inclusive quais as entidades que deveriam participar ou não do Plano. Essa iniciativa atenuou a tensão entre os membros da Comissão e a Secretária.

Parece hilário que só depois de três anos de PEQ-MS os sindicatos tenham conseguido se impor como fiscais e dirigentes do Plano. A legislação do PLANFOR afirmava que a Comissão Estadual de Emprego deveria fiscalizar o PEQ, mas desde o ano de 1996 até o ano de 2000, quando encerrei a pesquisa a tensão entre autoridades do governo e a Comissão era ativa.

A Comissão não conseguia fazer o seu trabalho com liberdade. Por outro lado, a referida também não se comportava como fiscal do Plano até porque também executava.

Comungava com a maioria das omissões do Plano. Só reclamava quando diminuía a quantidade de cursos das suas entidades.

Daí que essa celeuma era política e econômica. A entidade executora, com alguma parcimônia e muita irresponsabilidade com os recursos públicos poderia ofertar o curso e ainda ter alguma sobra dos recursos que recebeu do PLANFOR. Isso explica a luta para se conseguir maior número de cursos e de alunos.

Depois de muita polêmica os cursos do PEQ-MS de 1998 começaram. A FETRICOM, nesse ano, ministrou cursos em 38 municípios. Houve uma expansão do seu trabalho, principalmente nos municípios da região do Bolsão, onde se destacam Três Lagoas, Paranaíba e Cassilândia, cidades que, no final dos anos 1990, receberam novas plantas industriais.

Havia a expectativa por parte dos sindicatos de que esses novos empreendimentos aproveitassem alguns trabalhadores que estavam sendo qualificados para o trabalho da construção civil. Um aspecto negativo nos cursos da FETRICOM, embora a observação também sirva para outras executoras, era o fato deles se repetirem com quase nenhuma alteração na grade curricular. Era como se não houvesse novas demandas. Entrava ano e saía ano e os cursos se repetiam como se fossem cópias.

O IDEFOR/CGT conseguiu um número relativamente alto de cursos nesse PEQ. Aliás, as outras entidades sindicais também. Não foi possível saber se esse acréscimo teve alguma relação com a suspensão dos recursos do FAT pelos sindicalistas.

Assim, o IDEFOR atuou nos Programas de Auto-gestores, Portadores de deficiência, Detentos, Pessoas Beneficiadas pelo Seguro Desemprego, Serviços Pessoais, Artesanato e Desenvolvimento Comunitário Indígena. Os cursos foram os seguintes: Tricô, Crochê, Embelezamento pessoal, Reciclagem de materiais, Tapeçaria, Cabeleireiro, Artesanato em argila, Artesanato de balaios. Dez municípios receberam os referidos. O IDEFOR recebeu por esse trabalho a quantia de R\$ 237.880,96. Matricularam-se nos cursos 2.257 (UFMS, 1999)

A FETAGRI, no PEQ-MS de 1998, conseguiu aumentar o número de municípios e de alunos. Realizou cursos em 52 municípios, com objetivo de qualificar trabalhadores para atuar com Cooperativismo, Uso de agrotóxico, Corte de cabelo, Trabalhos com argila, Bovinocultura, Manutenção de tratores, Processamento de leite e Preparação de solo. A entidade recebeu por esse trabalho a quantia de R\$192.256,070. Ao todo 2.022 alunos se matricularam (UFMS, 1999b).

Um curso muito procurado nesse PEQ, ofertado pela FETAGRI, foi o de Mecânico de tratores. Explica essa opção o fato de que a zona rural de MS concentra muitas fazendas

que trabalham com o uso intensivo de equipamentos agrícolas como tratores, colheitadeiras, entre outros. O aluno, com esse curso, podia ser absorvido em algumas dessas fazendas. Essa era uma oportunidade do trabalhador deixar o labor no eito e tornar-se um tratorista. Ter sua carteira de trabalho assinada com um salário bem melhor do que aquele que recebia no trabalho rural propriamente dito.

Poucos sindicatos participaram desse PEQ. Ainda que vários outros buscassem a SECTJ/MS para executar os cursos. Não era uma tarefa fácil conseguir um contrato como executor. Os que já estavam no Plano criavam dificuldades para evitar outros concorrentes. Porém, em 1999, as coisas seguiram outro rumo. Houve mais espaços para as entidades populares participarem do PEQ-MS.

A discussão deste capítulo indica que o PLANFOR foi uma iniciativa que tinha como objetivo apresentar à sociedade brasileira alguma satisfação em face do alto número de desempregados e de miséria que campeava no país. O capital sabia que era preciso fazer alguma coisa para supostamente compensar o sofrimento da população.

É fato que o PLANFOR se enquadra nessa perspectiva. Ele não foi um Plano exigido pelos trabalhadores. Não foi produto de uma luta geral ou específica dos sindicatos. Claro que a classe operária pugna por educação formal e informal, mas, não era uma bandeira que estava desfraldada naquele momento histórico.

Esse plano também tencionava cooptar os sindicatos de trabalhadores para o campo político e ideológico do governo. A criação de uma renumeração para cada executora foi uma estratégia do Programa.

O Presidente Fernando Henrique Cardoso não convidou as entidades para se filiarem ao PSDB. Apostou na força da ideologia e dos interesses materiais dos sindicatos para que sua política educacional se espalhasse nos meios trabalhistas pelas mãos do movimento popular.

As entidades sindicais em crise financeira, por conta do desemprego da década de 1990, mas também impactadas pelos ideais neoliberais, viram no PLANFOR uma oportunidade para ganhar um pouco de dinheiro, mesmo que os cursos não capacitassem o aluno para disputar uma vaga no mercado de trabalho formal.

A prova de que o PLANFOR era um Plano fraco foi o fato de não ter criado mecanismos que permitissem fiscalizar corretamente a gestão e os resultados do Plano. Além de não ter oferecido um projeto pedagógico crítico e consistente que unisse educação e trabalho.

O trabalho de implantação do PLANFOR foi marcado omissões. Nem os sindicatos e nem o Estado estavam preocupados com a educação do trabalhador. O trabalho pedagógico e

o compromisso social que deveriam nortear os cursos não foram observados. Mesmo as disputas entre os sindicalistas e a direção política do Estado de MS, por conta da hegemonia do PLANFOR, não eram francas. Não estava em jogo um novo programa educacional para dotar o trabalhador de MS de cursos críticos e efetivos.

A disputa era econômica. Tanto que depois de cada debate os sindicatos eram beneficiados com mais cursos e recursos. Como não havia contradição de classe entre os dirigentes sindicais e a direção política do governo, ou seja, como não era uma luta pela conquista da hegemonia do Estado, mas apenas por interesses que transitavam por dentro do Estado, no caso o PLANFOR, ficava fácil a recomposição mais tarde.

Nesse caso, na prática, o Estado e os sindicatos se uniram para promover cursos bem ao estilo dos que trabalham com a concepção reprodutivista da educação.



## **CAPÍTULO IV**

### **O FIM DO PLANFOR EM MATO GROSSO DO SUL**

Neste capítulo analisarei as mudanças que o governador de Mato Grosso do Sul, José Orcirio Miranda dos Santos, mais conhecido como Zeca do PT, eleito em 1998, empreendeu no gerenciamento do PLANFOR objetivando permitir que novas entidades fossem contratadas como executoras do PEQ-MS de 1999. Também trato nesse espaço das dificuldades que o Plano vivenciou a partir do ano de 2000, em decorrência de várias denúncias sobre desvios nos recursos do PLANFOR de Mato Grosso do Sul.

Com a eleição de José Orcirio dos Santos ficou mais fácil para as entidades populares estabelecerem contato com a Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Renda - (SETER), como passou a se chamar esse órgão público. Na prática, houve mais abertura no processo de contratação das novas executoras, mas essa facilidade, mais tarde, se converteu em dificuldade, porque muitas entidades não cumpriam com suas obrigações contratuais.

Muitos dirigentes de entidades populares tinham participado ativamente da campanha de Zeca do PT. Era esperado que eles tentassem se aproximar do novo governo levando as demandas das suas entidades. Afinal, eles ajudaram a eleger o primeiro governador do PT em MS.

Essa ainda é uma prática muito comum na política nacional. As instituições, no geral, apóiam o candidato não pelo projeto político que apresenta, mas, no fundamental, pelos espaços e favores que pode conseguir no futuro. É algo que está muito ligado à cultura da política brasileira. Foi estimulado pelas elites políticas desde a colônia até os nossos dias. É uma forma de manter as entidades dependentes dos favores do Estado. Os políticos profissionais sabem muito bem que isso alimenta uma estrutura muito importante para pedir votos na época da eleição. Os sócios dessas entidades tendem, em função do clientelismo, a votar nos candidatos apresentados pelos líderes.

Para dirigir a SETER/MS o governo convidou o advogado trabalhista Agamenon Rodrigues do Prado. Era uma pessoa com largo trânsito junto aos movimentos populares e um quadro da confiança do PT e do governador. Logo de início, o secretário ampliou consideravelmente o número de executoras do PEQ. Entidades sindicais de São Paulo, Brasília, Goiânia e Paraná conseguiram trabalhar no estado na área de qualificação para o trabalho.

A entrada dessas novas entidades, muitas sem nenhuma ligação com o estado e com o trabalho de qualificação profissional, gerou o primeiro conflito entre o Secretário e a Comissão Estadual de Emprego. Os sindicalistas, que controlavam a Comissão Estadual de Emprego, viram no aumento das entidades no PEQ-MS uma ameaça ao discreto controle que mantinham nesse colegiado.

Embora eles soubessem que a política do PLANFOR objetivava ampliar o número de entidades executoras, inclusive com o concurso de instituições internacionais, mesmo assim continuaram exigindo ser ouvidos sobre a contratação das novas executoras. Estava em jogo uma nova divisão dos recursos do PEQ-MS. Com a ampliação das entidades alguém ia perder alunos e recursos.

O novo secretário decidiu não aceitar as ponderações dos membros da Comissão Estadual de Emprego. Inicialmente houve reação. Eis as reclamações de um membro dessa Comissão que teve seu nome preservado.

Com o início desse novo governo, foi ruim para nós porque não tivemos avanços. Foram cortadas todas as nossas oportunidades, com o argumento do Superintendente de Qualificação da época que dizia que “quem manda no governo é o governo”. A nossa posição não seria mais de definir quem seria qualificado. Nós tínhamos que ver as categorias que iam ser beneficiadas e a responsabilidade da divisão e gestão dos recursos era inteiramente do governo (...). Por causa disso, começou essa confusão toda, desencontro, porque o governo dizia que era ele o responsável. Em 1998, tínhamos acesso a tudo. Analisávamos as executoras e quais as condições que tinham para executar, que tipo de cursos iam executar, que categoria de trabalhadores, qual a meta, a carga horária, discutíamos muito (COSTA, 2002, p.162).

Não foram poucas as ameaças feitas pelos sindicalistas de pedir outra vez a suspensão dos recursos do PEQ-MS, mas não foi preciso, o impasse foi logo resolvido. Não havia contradição entre as partes. Não era nada que uma reunião não resolvesse. Os sindicalistas, no geral, queriam a garantia de que seus cursos seriam mantidos.

Resolvido o impasse, o secretário Agamenon Rodrigues do Prado tratou de mostrar aos parceiros da SETER as estratégias para o PEQ/MS-1999. Isso aconteceu em maio de 1999, com a presença do professor Márcio Pochmann, em Campo Grande, no Seminário de Avaliação para discutir políticas de qualificação e avaliação, realizado na sede social do Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - (SENAT).

Esse evento foi promovido pela equipe de Avaliação Externa do PEQ-MS. A nova proposta de organização do Plano, no essencial, era a mesma. O padrão era nacional. A

mudança principal era a ampliação do número de entidades executoras. Quem quisesse ministrar os cursos e não tivesse restrição formal poderia se candidatar.

A nova proposta política da SETER/MS representou um discreto avanço, facilitou o acesso ao PEQ-MS, porém, as falhas metodológicas e o descompromisso com o Plano continuaram. Muitas entidades não tinham nenhuma ligação com o trabalho de qualificação profissional. Não conheciam a filosofia do Plano. Estavam ali apenas para disputar os fundos do Programa. Essa discrepância foi identificada pelos Avaliadores da UFMS:

As entidades têm respondido com agilidade ao processo de seleção para execução dos Planos Estaduais de Qualificação. Entretanto, salvo exceções, apesar do discurso contrário, parecem mais ágeis na disputa dos fundos do FAT do que em oferecer qualificação profissional de qualidade que se expresse numa política de inclusão (UFMS, 2000, p.115).

Em outro trecho extraído do Relatório de Avaliação do PEQ-MS deixa claro que a preocupação central das entidades executoras era com os recursos.

É interessante pontuar que em MS já se configura um conjunto de iniciativas de formação profissional, entretanto, no âmbito pedagógico, mudanças não se fizeram sentir muito fortemente. O volume de recursos disponibilizados pelo MTE, através do PLANFOR/FAT, provavelmente acirrará mais ainda a disputa e competição entre as entidades, o que exigirá maior rigor nos critérios de seleção dos projetos e das próprias entidades (UFMS, 2000, p. 115).

Os sindicatos de Mato Grosso do Sul, a exemplo das demais entidades dos trabalhadores espalhadas pelo Brasil, disputavam os recursos do PLANFOR com muita disposição. A situação financeira de alguns era difícil. As contribuições individuais e coletivas que as entidades recebiam minguaram. Para se ter uma idéia, o Sindicato dos Trabalhadores na Construção Civil de Campo Grande, com mais de 70 anos de existência formal, um dos mais importantes da história do estado, perdeu 16 mil filiados entre 1990 e 2000.

A FETRICOM, por exemplo, vivia dos recursos que os Sindicatos dos Trabalhadores da Construção Civil de Dourados e de Campo Grande repassavam 15% da contribuição sindical, algo em torno de 35 mil reais anuais (F, 2008, entrevistado). Era uma quantidade de recurso limitada para manter os trabalhos da entidade. Só com os cursos ministrados para o PEQ-MS, no ano de 1998 e 1999, a FETRICOM recebeu a quantia de R\$ 554.068,25 mil reais (UFMS, 1999).

Já a CGT/IDEFOR, por não ser uma instituição representada no ordenamento jurídico da CLT, não tinha direito aos proventos oriundos da contribuição sindical, assim, a entidade sobrevivia da contribuição espontânea de alguns sindicatos, do apoio da CGT nacional ou dos cursos sindicais que ela oferecia.

Das quatro entidades sindicais que participaram do PEQ-MS em 1996 a que tinha a melhor situação financeira era a FETAGRI. Essa Federação recebia normalmente as contribuições legais pagas pelos trabalhadores, porém, recebeu do PLANFOR referentes aos PEQs de 1998 e 1999 a quantia de R\$ 326.229.914,00.

O Sindicato dos Bancários de Campo Grande é outra entidade que recebeu recursos do PLANFOR. Não dá para afirmar que esse sindicato necessitava dos recursos do PEQ-MS para se manter posto que a média mensal arrecadada por essa entidade, em 1999, foi da ordem de R\$ 35.000,00, porém, entre 1999 e 2000, algo em torno de R\$ 113.000,00 aportaram nas contas desse sindicato por meio do PEQ-MS.

Outras entidades sindicais de Mato Grosso do Sul também receberam recursos do PLANFOR. Poucos sindicatos importantes ficaram de fora do PEQ-MS. As entidades trabalhistas viram no PLANFOR a possibilidade de aumentar as finanças da entidade.

Por outro lado, ainda com relação ao Seminário de Avaliação no SENAT, logo após a fala de Márcio Pochmann e da professora Inara Leão, da UFMS, foi à vez do novo Superintendente de Qualificação Profissional, José Luís, explicar as diretrizes para o PEQ-MS de 1999. Havia a expectativa das executoras de que as distorções que vinha se apresentando ao longo dos anos fossem corrigidas doravante, mas, na prática, as coisas continuaram como antes. O que aconteceu de diferente foi o aumento no número de executoras.

Os cursos continuaram deslocados dos interesses dos trabalhadores e do mercado. Dois projetos de cursos exemplificam o que estava ocorrendo, no entanto, esses não foram os únicos a apresentarem claras distorções de foco.

O primeiro projeto foi realizado em Corumbá, Porto Murtinho e Bonito, por uma entidade de Brasília, conhecida como ALA - Associação de Lapidadores de Pedras Preciosas. Essa entidade organizou o curso para formar trabalhadores especializados em manipulação de pedras preciosas nessas cidades. No caso de Corumbá, a presidente da Comissão Municipal Emprego dessa cidade, denunciou esse curso como sendo uma grande encenação para os trabalhadores daquele município. Depois, o Tribunal de Contas da União analisou as contas dos cursos ofertados pela ALA e identificou graves erros. Principalmente fraudes na elaboração das listas de inscritos. Dos 200 alunos supostamente matriculados nos cursos de

Corumbá, Porto Murtinho e Bonito, menos de 50 assistiram às aulas (VERBAS do FAT, 2008, Jornal O Estado de MS).

O outro curso foi realizado em Coxim e tinha o objetivo de qualificar trabalhadores em iluminação de palco, quando as demandas dessa cidade se concentravam na área de turismo. Era preciso formar piloteiro, garçom, camareira, guia turístico, entre outros que ao fim do curso, com um pouco de sorte, podiam conseguir um posto de trabalho. Esses dois casos mostram como essas iniciativas estavam distantes da realidade dos municípios. Eram aprovados sem um critério consistente. A entidade elencava uma suposta demanda e a Secretaria acatava. Era um erro crasso. Os recursos dos trabalhadores estavam sendo gastos sem um retorno concreto para a sociedade.

Em 1999 foram selecionadas propostas de 52 entidades aptas a executar cursos, nos 48 municípios escolhidos para receberem o PEQ-MS. Antes, em 1998, apenas 12 entidades trabalharam formalmente no PEQ de MS. A meta estabelecida para esse PEQ foi da ordem 23.173 treinandos. O valor destinado para esse trabalho foi R\$ 3.260.270,93 (UFMS, 2000).

O movimento sindical de trabalhadores participou desse PEQ com a CUT, CGT, FETRICOM, FETAGRI, Sindicato dos Bancários de Dourados e de Campo Grande, Confederação Nacional dos Metalúrgicos, SINTED, Força Sindical, Instituto Dante Pelaccani, SINTIEPAV e FETEMS.

É importante explicar que informações relativas ao PEQ-MS do ano de 1999, que tive acesso, trazem os valores que cada entidade recebeu pelo trabalho prestado. Daí que passo a apresentar esses números. A CUT ministrou Oficinas Pedagógicas de Desenvolvimento Sustentável em seis cidades, dentro do Programa Seguro Desemprego. Por essa atividade a CUT recebeu R\$ 143.824,00. Os alunos matriculados somaram 1.583 (UFMS, 1999b).

Essa era a primeira vez que a CUT participava diretamente como executora do PEQ de Mato Grosso do Sul, embora, desde 1996, estivesse ministrando cursos por meios das suas escolas de formação e dos sindicatos. A Escola Norte, a Escola Nordeste, a Escola 7 de outubro, entre outras, passaram a atuar fortemente no campo da formação profissional. Esse motivo deve ter sido uma das razões que levou o presidente do CODEFAT na época, Delúbio Soares de Castro, representante da CUT nesse Conselho, a sugerir o aumento das verbas do FAT de cerca de 360 milhões de reais para cerca de 1 bilhão (TUMOLO, 2002).

A Força Sindical, em 1996, também passou a trabalhar com cursos de qualificação para o trabalho. Criou em São Paulo e em Recife os Centros de Solidariedade ao Trabalhador.

Esses Centros funcionavam como agências de intermediação de emprego, além de escolas de formação profissional para os cursos do PLANFOR.

As Centrais Sindicais recebiam parcela importante dos recursos do FAT para o trabalho de qualificação profissional. Em 2001, por exemplo, o CODEFAT destinou para os cursos feitos diretamente pelas Centrais Sindicais a quantia de R\$ 95 milhões. Desse total:

A Força Sindical recebeu R\$ 38 milhões; a CUT ficou com R\$ 35 milhões; a SDS com R\$ 12 milhões e, a CGT levou R\$ 10 milhões. As quatro Centrais, em 2001, treinaram 657 mil pessoas. Desse total, 277 mil alunos em todo o país foram treinados pela CUT. A Força Sindical treinou 245 mil trabalhadores. A SDS, treinou 80 mil pessoas e a CGT requalificou 55 mil trabalhadores. (CENTRAIS, 2002, Correio Sindical do Mercosul).

Em Mato Grosso do Sul, o trabalho ofertado pela CUT consistiu em realizar Oficinas pedagógicas para formar força de trabalho com conhecimentos sobre Desenvolvimento local e regional sustentável, em 6 municípios, tendo como clientela professores de 1º e 2º graus.

A CUT também ministrou cursos em parceria com a Confederação Nacional dos Metalúrgicos, em Campo Grande, com o objetivo de atender trabalhadores desempregados e ou beneficiários do Seguro Desemprego. Essa iniciativa era parte do Programa Nacional de Capacitação para o trabalho. Os cursos, de acordo com a proposta apresentada à SETER, visavam capacitar trabalhadores desempregados

Para se inserir no mercado de trabalho, dotando-os de habilidades, como conhecimentos e posturas exigidas pelo processo produtivo moderno e preparando-os para participar, de forma ativa, de projetos de geração de emprego e renda, desenvolvimento local e regional sustentável (UFMS, 1999b, p.59).

O Instituto do Trabalho Dante Pelacanni, de São Paulo, vinculado à CGTB - Central Geral dos Trabalhadores do Brasil, também ministrou cursos para Trabalhadores desocupados e Jovens em Busca do primeiro emprego. Esses cursos foram realizados nos municípios de Dourados, Campo Grande e Paranaíba. As Prefeituras dos municípios de Dourados e Paranaíba foram parceiras desse trabalho.

No caso de Paranaíba o curso foi ofertado para a comunidade negra. Por esse trabalho essa Central recebeu a quantia de R\$ 28.800,00. Matricularam-se nesses cursos 240 alunos. O conteúdo ofertado foi informática básica. (UFMS, 1999b)

A Força Sindical, seção de MS, ministrou cursos para trabalhadores desempregados e a procura do primeiro emprego, no município de Campo Grande. O PEQ-MS de 1999 marcou a entrada da Força Sindical no trabalho de formação profissional em Mato Grosso do Sul. Essa Central já trabalhava com essa temática desde 1996, inclusive organizou dois centros de formação, sendo um em Recife e outro em São Paulo.

O projeto de formação profissional da Força Sindical recebeu as seguintes considerações da equipe técnica da SETER. “Os resultados previstos são no mínimo otimistas, já que prevê encaminhamento total dos trabalhadores ao mercado de trabalho. A proposta atende a população, embora não se tenha argumento para suas escolhas” (UFMS, 1999b, p. 112).

Já o Sindicato das Indústrias da Construção de Estradas e Pavimentação – (SINTIESPAV), filiado à Força Sindical, ministrou cursos em Cassilândia, na área da construção pesada, para 100 trabalhadores. Os cursos foram: Pedreiro, Carpinteiro, Armador Eletricista e Técnico em terraplenagem.

Por outro lado, a Federação dos Trabalhadores em Educação de Mato Grosso do Sul – (FETEMS) ministrou cursos para formar Gestores em Política Pública e Capacitação de Funcionários de Escolas públicas. 480 alunos participaram dessa iniciativa. Pelo contrato essa entidade recebeu quantia R\$ 43.398,60 (UFMS, 1999a). A proposta da FETEMS indicava que o curso visava

A formação de cidadãos comprometidos com a transformação social, com visão solidária e compreensiva de livre manifestação do pensamento, com estruturas de pensamento enraizadas na compreensão do trabalho como instrumento básico de transformação humana e social e compreendendo a educação como um processo essencialmente voltado para a construção destes valores fundamentais (UFMS, 1999b, p. 27).

O Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Coxim - (SINTED), filiado à FETEMS, ministrou cursos para capacitar professores. Os cursos atendiam profissionais para o ensino das séries iniciais do município de Coxim. Os referidos foram nas áreas de Capacitação de professores e funcionários das escolas públicas.

Já o Sindicato dos Bancários de Campo Grande ministrou cursos em quatro cidades, na área econômica e financeira, para 226 alunos, como parte do Programa Nacional para Bancários e outros trabalhadores do Sistema Financeiro. Os cursos ofertados foram: Matemática básica, Matemática financeira, Contabilidade básica, Informática básica. Por esses cursos o sindicato recebeu a quantia de R\$ 38.000,00 (UFMS, 1999).

O Sindicato dos Bancários de Dourados também ministrou cursos na área econômica e financeira para trabalhadores bancários de quatro cidades da região da grande Dourados. Os cursos foram: Computação básica e Matemática financeira I e II.

As entidades sindicais que já trabalhavam com o PEQ-MS desde o início também garantiram seu espaço. A FETRICOM, por exemplo, ministrou cursos em 32 municípios, na área da construção civil, para 1.389 trabalhadores, como parte do Programa Nacional para a Indústria da Construção Civil. Os cursos ministrados foram: Formação de Formadores, Marcenaria básica, Eletricista predial, Carpinteiro, Pintor Geral e Pedreiro. O Valor desses cursos foi da ordem de R\$ 324.542,30. Matricularam-se 1.387, em 32 municípios (UFMS, 1999b).

A FETAGRI trabalhou em 30 municípios, nos Programas Nacionais de Comunidades Rurais e Apoio à Pesca. Esse foi o último ano em que essa entidade trabalhou com o PEQ. Os cursos ofertados foram Produção familiar, Uso de agrotóxico, Cooperativismo, Legislação ambiental, Leis trabalhistas, Planejamento Familiar, Gestão sindical, Preparação do solo, Agroindústria, Corte de cabelo, Horticultura, Manejo de avicultura, Correção de solo. Por esses cursos a entidade recebeu R\$ 133.973,75. Matricularam-se 975 alunos, em 30 municípios (UFMS, 1999b).

O IDEFOR ministrou cursos em 25 municípios, como parte dos Programas Seguro Desemprego, Programa Nacional de Apoio à Pesca e Programa Estadual para Micro-empresendedores. Cabe destacar que o IDEFOR adquiriu, em 1998, um conjunto de salas no primeiro andar da antiga rodoviária de Campo Grande, onde passou a realizar seus cursos. O local era adequado à prática educativa, tinha salas de aula e auditório. Os cursos do IDEFOR foram: Apicultura, Cerâmica, Televendas, Corte e cabelo, Negociação Coletiva, Gestão sindical, Legislação ambiental, Produção familiar, Vendedor, Informática, Soldador, Mecânico, Telefonista, Embalador, Garçom. O IDEFOR recebeu R\$ 130.287,800 pra ministrar esses cursos em 25 municípios, totalizando 1.052 alunos (UFMS, 1999b).

#### **4.1 A Agonia do PEQ/MS**

No processo de preparação do PEQ-MS para o ano de 2000, a direção da Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Renda percebeu que cometera alguns erros ao ampliar o número de entidades executoras, sem fixar critérios que impedissem distorções na efetivação do Plano.



Ainda que discretamente falava-se que algumas executoras não cumpriam o contratado, apenas entregavam as fichas preenchidas como se os cursos tivessem acontecido na sua totalidade. Problemas identificados nos outros PEQs continuavam ocorrendo sem que nada fosse feito para corrigi-los.

Ademais, uma das exigências do PEQ-2000 era que as entidades enviassem a lista dos alunos com seus respectivos endereços e telefone. Essa era uma forma para identificar se efetivamente a entidade ministrou os cursos. Com essa informação a SETER/MS poderia estabelecer contato com o aluno e saber detalhes da ação. O Ministério do Trabalho e Emprego tinha contratado algumas entidades para fazer um levantamento sobre o PLANFOR em todo Brasil. Para saber qual a relação entre os cursos oferecidos e a necessidade real do mercado de trabalho. Em alguns casos o Ministério do Trabalho e Emprego também designou técnicos para fazerem tomadas de contas especiais nos PEQs estaduais ( D, 2008 , entrevistado).

Em 2000 aumentaram as exigências e a fiscalização do PEQ-MS. Esse procedimento contribuiu para que algumas entidades se desligassem do Programa. O número de executoras caiu de cinquenta e duas, em 1999, para quarenta, em 2000. A SETER/MS, então, passou a exigir das executoras dados reais sobre cada ação e suas respectivas clientelas. Exigiu também um projeto mais detalhado para Habilidades e Conteúdos. Isso forçava as entidades a serem mais fieis nas informações prestadas (K, 2008, entrevistado).

Os setores econômicos contemplados no ano de 2000 foram Agropecuária, Exploração Florestal, Pesca, Indústria da Transformação, Produção e Distribuição de Eletricidade, Gás e Água, Construção, Reparo de Veículos, Alimentação, Transporte, Armazenamento, Comunicação, Atividades Financeiras e Imobiliárias, Educação, Serviços, além de atividades nas áreas de Cultura, Artesanato e Turismo.

Nota-se nesse PEQ-MS uma preocupação em qualificar pessoas para os setores da chamada economia moderna. Os cursos voltados para o artesanato propriamente dito continuaram presentes no Plano, mas sem ocupar o espaço que tinha antes. As áreas de serviços e indústria foram contempladas, pelo menos nas propostas das entidades, embora seus dirigentes soubessem das dificuldades para se ofertar um curso no setor industrial, sem oficina e laboratório (UFMS, 2001).

O PEQ-MS 2000 teve como meta a quantia de 38 mil treinandos. Os investimentos reservados para esse trabalho foi da ordem de 4,6 milhões de reais. A previsão era atender os 77 municípios do estado (UFMS, 2001).

As entidades patronais tiveram forte presença nesse PEQ-MS. A decisão de aumentar a participação na execução dos cursos das entidades patronais foi uma estratégia da direção da SETER. Atendeu também às exigências do PLANFOR que se tornaram mais rígidas com as entidades inadimplentes ou sem condições técnicas para executar os cursos.

O Plano teve uma ação muito forte em Campo Grande. Das 41 entidades selecionadas, 23 atuaram exclusivamente na Cidade Morena. Esse fato se explica, em parte, pela importância econômica de Campo Grande. É verdade também que, com a ampliação das exigências para as executoras, a situação ficou mais difícil para as contratadas, porque a maioria não tinha estrutura para trabalhar no interior do estado. Assim, uma das soluções foi tentar concentrar os cursos em Campo Grande.

Já o Sindicato dos Bancários de Campo Grande, nessa oportunidade, ministrou cursos de Análise de Crédito, Comércio Exterior e Contabilidade Bancária. Os cursos foram efetivados em Campo Grande. Os dois primeiros representaram uma importante diversificação na grade curricular do Plano. Eles tratavam mais diretamente de temas ligados a atividade bancária e comércio. Mais de 160 pessoas se inscreveram nos cursos, inclusive universitários que tinham interesse em trabalhar na área financeira.

A FETRICOM continuou oferecendo os mesmos cursos na área da construção civil. O IDEFOR diversificou seus cursos e passou a explorar conteúdos voltados para atender as novas indústrias que estavam se instalando na região do Bolsão e no Cone Sul, notadamente na área de carnes e fabricação de açúcar e álcool. Em que pese não ter laboratório e oficina, o IDEFOR foi a entidade que mais se aproximou da qualificação voltada para atender o setor industrial. Houve um esforço para tentar sair dos cursos tradicionais (UFMS, 2001).

No PEQ-MS 2000 apenas seis entidades sindicais de trabalhadores participaram. Uma parte delas não foi aprovada por não conseguir fechar corretamente sua contabilidade. Havia divergência entre o feito e o contratado. Outras, como a FETAGRI, simplesmente não quiseram mais participar.

É importante lembrar que já havia rumores que algumas entidades executoras estavam sendo investigadas pelo Ministério Público Estadual e pela Procuradoria Geral da União. Havia também uma refrega, nos bastidores, entre a Comissão Municipal de Emprego de Campo Grande, e a direção da SETER, em função de divergências sobre o encaminhamento do PEQ de Campo Grande, que depois, ganhou contornos claramente políticos.

Essa disputa tomou corpo ao longo de 1999 e terminou em denúncias formais contra o PEQ-MS junto ao Ministério Público Estadual. A Comissão Municipal de Emprego de

Campo Grande elaborou um dossiê com denúncias de supostos desvios dos recursos do PLANFOR e entregou ao Ministério Público. Eis alguns detalhes dessa operação contada por um sindicalista que teve seu nome preservado.

Havia muitas informações contra ele (José Luís) e eu disse vamos dar corda, ele vai se enforcar com a própria corda. Aí resolvemos fazer uma supervisão paralela e aí conversamos com o Cícero (CME de Campo Grande). Sabia que ele estava alijado do processo e a CME de Campo Grande tem uma força muito grande, representa a capital e eu discutia isso (...). O Cícero estava chateado com tudo aquilo e eu propus para ele a supervisão paralela (...). Ele se interessou e como precisávamos de um apoio político, conseguimos esse apoio com o André (Prefeito de Campo Grande) e começamos a sair atrás (...). Saíamos à noite, fiscalizávamos os cursos, conversávamos com os alunos, aqui em Campo Grande. Havia denúncias de cursos fora daqui, mas não tínhamos condições de viajar, deixar nossos afazeres, mas em Campo Grande, nós fomos bastante, para “detonar” com o processo (COSTA, 2002, p. 172).

No segundo semestre de 2000 as denúncias sobre o PLANFOR aumentaram. A fiscalização do Ministério do Trabalho e da Procuradoria Geral da República também ficou mais rígida. As supostas denúncias foram observadas no Relatório de Avaliação Externa do PEQ-MS de 1999:

Merece destaque o fato de este Relatório ter sido elaborado no momento em que existiam denúncias e apurações sobre várias entidades executoras que estariam envolvidas com desvios de recursos desse Plano Estadual. Estas condições nos colocam as indagações que permitiram uma efetiva avaliação da adequação das entidades executoras e a consideração dessas avaliações por parte dos gestores do PEQ-MS, uma vez que esta equipe de avaliação já havia alertado, tanto verbalmente como nos relatórios anteriores, sobre as discrepâncias nos indicadores da atuação de algumas das entidades e nunca viu nenhuma providência decorrente de tal (UFMS, 2001, p. 67).

Em novembro de 1999, integrantes da Comissão Municipal de Emprego de Campo Grande, protocolaram junto ao Ministério Público Estadual denúncia formal contra a Secretaria de Estado do Trabalho Emprego e Renda, embasada em depoimentos de alunos que afirmavam não terem recebido as aulas conforme o contratado.

Esse subsídio serviu de base para que os promotores públicos e a imprensa tomassem ciência dos problemas que os cursos enfrentavam. Assim, aos poucos, começaram as

dificuldades para os principais dirigentes dessa Secretaria. Um integrante dessa Comissão descreve como organizou e encaminhou o referido dossiê ao Ministério Público:

Recebemos muitas denúncias de que os recursos do FAT tinham uma aplicação totalmente inadequada com toda sorte de desvio (...). Então, nós fizemos um levantamento dessa realidade durante seis meses. Gravamos muitos depoimentos. Tivemos acesso a inúmeros documentos e pudemos ir *in loco* ver as ações de muitas entidades. Então, eram entidades que tinham que dar, por exemplo, dez cursos e só faziam três ou quatro, os outros eram fantasmas, as pessoas apenas assinavam a lista (...). Aí não me sobrou outra alternativa senão encaminhar para o Ministério Público que, em última análise, é quem tem o dever de fiscalizar e de propor ações caso houvesse irregularidade (A, 2008, entrevistado).

Os envolvidos nessa celeuma, obviamente, negaram as acusações de irregularidades que pesavam sobre algumas entidades sindicais de Mato Grosso do Sul. Um deles, por exemplo, aproveitou o seu depoimento para criticar o *dossiê* feito pela Comissão Municipal de Trabalho de Campo Grande. Vejamos:

Olha, tinham denúncias em jornais e eu não sei até que ponto isso era verdade. Mas a gente percebia é que houve uma pulverização maior de entidades sindicais de fora, ligadas ao PT que vieram pra cá trabalhar no Plano. Isso tudo combinou com uma coisa muito ruim que foi a postura da Comissão de Emprego de Campo Grande. (...). Porque eles levantaram um monte de questionamentos, não a partir do que verdadeiramente acontecia, mas, a partir dos recursos que o governo negou a passar para a Prefeitura de Campo Grande. Aí se saiu atirando para todo lado. A Comissão de Emprego de Campo Grande se revoltou porque não pegou o dinheiro que queria. Então houve erro de todos os lados. Aquela estrutura da FUNSAT foi feita com dinheiro do FAT (G, 2008, entrevistado).

No início de 2001 as denúncias ganharam novas dimensões. A disputa entre a Comissão do Trabalho de Campo Grande e a SETER ficou mais aberta. O assunto ganhou as páginas dos jornais. Os primeiros meses de 2001 foram fartos em denúncias sobre o PEQ-MS, mas, ainda em 2000, o Jornal Correio do Estado, de Campo Grande, publicou várias reportagens informando que havia suspeitas de desvios dos recursos do PLANFOR.

As pistas de que havia algo errado eram fortes. A imprensa não as inventava. Provavelmente apenas deram mais visibilidade. Aliás, desde 1996 que se falava em desvios dos recursos do FAT em todo o Brasil, mas, no caso de Mato Grosso do Sul, o tema ganhou um combustível auxiliar. Passou a fazer parte da disputa política estadual. O fato de haver recursos públicos em disputa aumentou a fúria das partes envolvidas na questão.

Zeca do PT, e André Puccinelli, do PMDB, mantinham uma disputa política intensa. O segundo ganhou a prefeitura de Campo Grande, em 1996 e 2000, vencendo o PT, inclusive Zeca, na campanha de 1996. O primeiro conquistou o governo do Estado, em 1998, tendo como adversário o PSDB e o PMDB.

A disputa, em 2001, ganhou força e visibilidade. De um lado porque os dois dominavam duas máquinas políticas fortes: a prefeitura de Campo Grande e o governo do estado. Do outro, porque se aproximavam as eleições de 2002 e o PMDB queria voltar a ter a hegemonia da administração estadual.

Aliás, parte importante dessa celeuma estava ligada à disputa política. Tanto que até os nossos dias o assunto do FAT não saiu de pauta. Em todas as campanhas políticas ele reaparece.

As primeiras denúncias sobre o PEQ-MS, no governo do PT, teve como foco o Movimento Nacional de Meninos e Meninas de Rua - MNMMR, entidade dirigida até então por José Luís, superintendente de Qualificação da SETER. O jornal Correio do Estado exibiu reportagem com o seguinte teor:

Os locais onde foram ministradas as aulas (do MNMMR) não tinham instalações adequadas, não havendo carteiras escolares nem quadro-negro; não foram cumpridas as obrigações contratuais como fornecimento de vale-transporte, lanche de boa qualidade e as apostilas foram entregues apenas no fim do curso. Também não houve o repasse para os alunos a título de pagamento de uma bolsa-estágio no valor de R\$ 60,00. (SUPERVISÃO, 2000, p.15, Jornal Correio do Estado. ).

Os sindicatos não ficaram fora dessas denúncias. A Federação dos Trabalhadores na Indústria da Construção e do Mobiliário de Mato Grosso do Sul foi acusada de desvios de recursos do PEQ-MS. Essa entidade, de acordo com a reportagem, recebeu recursos do PLANFOR para oferecer cursos de Pedreiro e Eletricista em várias cidades do estado, mas alegando atrasos no recebimento dos proventos, não deu início aos mesmos. Técnicos da SETER foram visitar os locais e confirmaram a denúncia contra a FETRICOM. Por isso bloquearam os recursos que essa entidade iria receber (GOVERNO, 2001, Jornal Folha do Povo )

Um membro da Comissão Estadual de Emprego, ligado ao Governo, procurou a imprensa e tentou desqualificar as acusações de que havia desvios de verbas no FAT. Em entrevista ao Jornal Folha do Povo ele disse que:

A Comissão Estadual de Emprego só serviu de fachada para garantir nos seus três primeiros anos de funcionamento (1996 a 1998) o repasse de verba para o Estado. Que possíveis fraudes, como a que envolve o ex-superintendente do PROCON/MS e a União da Associação Educacional Sul Mato-Grossense poderiam ser evitadas se a fiscalização atuasse de forma correta naquela ocasião (RECURSOS, 2000, Jornal Folha do Povo).

Nove anos depois dessa entrevista que concedeu ao jornal Folha do Povo, o entrevistado afirmou que os erros verificados no PEQ de Mato Grosso do Sul devem ser vistos em meio às disputas políticas da época.

As críticas que o PT fazia à condução do PLANFOR no tempo do PMDB devem ser vistas em meio ao embate político entre as duas principais legendas. Não era uma crítica que vinha acompanhada de uma preocupação em mudar os métodos, de corrigir as distorções: olha, vamos construir os centros de formação pública (...). Aí como não havia a idéia de reformar o sistema público, os erros continuaram na mesma natureza, porém com agentes diferentes (H, 2008, entrevistado).

Os partidos de oposição ao PT, principalmente o PMDB e o PSDB começaram a exigir do governo explicações concretas sobre os supostos desvios de recursos do FAT. A denúncia saiu da imprensa e das rodas políticas e chegou ao plenário da Assembléia Legislativa. Claro que isso aumentou muito as dificuldades dos envolvidos.

Mas, desde ao ano de 1996 que integrantes do governo do PMDB respondiam na Justiça por supostos desvios dos recursos do FAT, porém não era um assunto de domínio popular. A possibilidade do PT reeleger seu governador na eleição de 2002 e ganhar algumas prefeituras na eleição de 2000, muito provavelmente estimulou as denúncias contra os PEQ-MS.

Com efeito, nessa altura dos acontecimentos, até como forma de diminuir a pressão sobre o governo, o superintendente de Qualificação da Secretaria de Estado do Trabalho Emprego e Renda, José Luís, pediu demissão do governo. Poucos dias após a saída de José Luís, aconteceu um Seminário de Avaliação do PEQ - MS de 1999, coordenado por professores da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. O clima era o pior possível. Por mais que os técnicos tentassem tirar do foco daquela reunião as denúncias contra o PEQ/MS não foi possível.

Parte importante das intervenções se referia, mesmo que indiretamente, às acusações que pesavam contra algumas entidades e dirigentes da Secretaria de Estado do Trabalho

Emprego e Renda. A fala do novo Coordenador Estadual de Qualificação Profissional de MS, Fábio Portela, que substituiu José Luís, expressou as dificuldades daquele momento político:

Eu não entro no mérito das discussões porque a Comissão Estadual de Emprego e Renda está fazendo a avaliação que é de direito fazer, a PGE está fazendo. Enfim, não gostaria de me estender nesse particular, mas considero, analiso que foram muito negativas, não particularmente para o governo. Eu acho até que o governo, na minha opinião, não foi atingido diretamente porque não foi citado. Então eu acho que o sistema de qualificação ficou bastante comprometido (UFMS, 2001a, p.2).

No dia 4 de abril de 2001, o governo aceitou a demissão de Agamenon Rodrigues do Prado. Ele foi substituído pela Assistente Social e militante do PT Heloisa Castro Berro.

Se os problemas dessas entidades e de alguns funcionários públicos com o PEQ-MS fossem apenas o que os jornais publicavam a situação estava relativamente tranqüila, porque a imprensa, como se sabe, costuma caprichar na tinta. Publica, muitas vezes, denúncias contra pessoas sem o menor critério.

Não são poucos os casos de pessoas que tiveram sua honra enxovalhada por reportagens irresponsáveis. As supostas denúncias contra os donos da Escola Base de São Paulo, feito por alguns jornais paulistas, que depois se verificou não serem verdadeiras, após ter causado grande sofrimento para os envolvidos, continua nos alertando sobre os excessos da imprensa.

Porém, a questão é que partir de 2001, depois da Auditoria Especial feita pelo Tribunal de Contas da União, a situação ficou mais crítica. Essa investigação considerou que todos os recursos do PEQ-MS recebidos pela FETRICOM eram irregulares porque não obedeceu à lei da licitação, ou seja, esse sindicato teria que ter se submetido ao processo licitatório conforme manda a lei. Isso tudo contra a orientação do Ministério do Trabalho e Emprego que defendia a participação das entidades sindicais no PLANFOR sem se submeter à lei de licitação.

O Tribunal de Contas desconsiderou esse fato, e passou a exigir a devolução dos recursos das entidades sindicais que executaram os cursos do PEQ-MS, porém, esse mesmo Tribunal de Contas do Estado, ironicamente, recebeu recursos do PLANFOR para ministrar cursos de educação para o trabalho para seus funcionários, mas não agiu com o mesmo zelo que pediu aos sindicatos. Terceirizou o curso, como fez a ULBRA, e não prestou contas como manda a legislação do PLANFOR. Em função desse fato, um ex-secretário do Trabalho está respondendo na justiça. Eis seu depoimento:

Eu, até hoje, respondo a um processo junto ao Ministério Público por conta de um recurso liberado para o Tribunal de Contas do Estado. Essa entidade pegou 100 mil reais para dar cursos para seus funcionários. Aí eles ao invés de fazerem diretamente o curso, terceirizaram a execução. Então veio o Ministério Público e disse que fui omissos por não ter fiscalizado corretamente os recursos do Tribunal de Contas. Por conseguinte, já disse que sou culpado, que tenho que devolver o dinheiro do convênio. Aí tem uma multa e outras coisas e tudo hoje fica em trezentos mil reais (E, 2008, entrevistado).

Ademais, dirigentes da FETRICOM respondem processo civil referente à acusação de terem desviado as verbas do FAT. Os bens dessa entidade e dos dirigentes foram confiscados pela União como forma de pagar parte do prejuízo que supostamente causaram aos cofres públicos. Um dos diretores falou sobre essa situação.

O negócio é o seguinte: há um entendimento do Tribunal de Contas de que o sindicato não podia ser contratado sem licitação. Aliás, também não podia participar de licitações por conta da sua natureza. Sindicato não pode participar de licitações. Quem tem que participar são empresas especializadas nesse negócio aí de educação e pesquisa. E a justiça entendeu que houve uma contratação, e eu não vou dizer fraudulenta, mais uma contratação ilegal que levou ao entendimento de que esse dinheiro tem que ser devolvido pelas entidades e pelos contratados (...). Tem uma ação no Ministério Público em que o promotor cita uma pesquisa em que 97% dos nossos alunos fizeram o curso, e desse percentual mais de 50% gostaram, tiveram algum aproveitamento, mas mesmo assim eu tenho que devolver o dinheiro por conta da falta do processo licitatório (G, 2008, entrevistado).

Perguntado sobre o que achou da experiência do PLANFOR em Mato Grosso do Sul, esse dirigente deu a seguinte resposta:

Eu acho que precisava primeiro se fazer uma análise com muito bom senso. Porque tá faltando bons cursos no mercado, porque era possível ter salvado o PLANFOR sem acabar com ele, sem necessariamente continuar aquela mesma coisa. O governo Lula acabou com o PLANFOR e criou o PLANTEC. Ele aproveitou esse monte de denúncias sobre o FAT. O FAT virou negócio maldito no Brasil inteiro por conta disso (...). O que o governo fez? Ele simplesmente diminuiu as ações e não se falou mais em qualificação. Hoje, em Campo Grande, pode sair caçando um curso de pedreiro para fazer que você não acha um. O mercado aqueceu e não tem profissional (G, 2008, entrevistado).

São reveladoras as considerações que esse sindicalista faz sobre o uso indevido dos recursos do PLANFOR:



Quando se pensou o PLANFOR se pensou no aproveitamento da estrutura da entidade. Era para usar a sua força da entidade. Usar o dinheiro do FAT para complementar suas ações. Atender o trabalhador e qualificá-lo. Só que a maioria das entidades pensaram os recursos do FAT como uma possibilidade de sustentação da entidade (...) Na medida em que foi usado esse dinheiro para sustentar a entidade torpedeou a qualidade da educação dada aos trabalhadores. O PLANFOR dizia que a entidade executora tem que dar uma contrapartida de 10%. Aí você dava um jeitinho e colocava um diretor ou outra pessoa e dizia que aquelas pessoas eram remuneradas pela entidade e aí dava os 10% (...). Imagino eu que isso influenciou decisivamente na qualidade do curso. Até porque tinha entidade que só tinha o CGC. Não tinha estrutura nenhuma. Tinha que alugar as coisas e os recursos do FAT não previa isso (...) Agora eu acho que houve preconceito contra os sindicatos. Tem gente que acha que pessoal é desonesto e usou o dinheiro para outra coisa como se os sindicatos fossem feitos de bandidos (G, 2008, entrevistado).

Os dirigentes do IDEFOR, por seu turno, tiveram também muitas dificuldades. Foram denunciados pelo Ministério Público e pelo Tribunal de Contas do Estado por improbidade administrativa. Vejamos o depoimento de um dos diretores.

O erro do IDEFOR foi um erro de contabilidade. Enquanto eles (os técnicos do Tribunal de Contas) se preocupavam com a qualidade dos documentos, nós nos preocupávamos com a qualidade dos nossos alunos e alunas. A nossa preocupação era completar o serviço. Nós completamos o serviço. Só que na hora de fiscalizar eles passaram a exigir convênio e não contrato. O convênio tem que mostrar as notas. O contrato não. Todos tiveram que devolver dinheiro. O restante dos furos de que somos cobrados foi em cima de seguro. Porque nós não tínhamos o seguro dos alunos, certo, como o curso foi andando muito rápido não deu tempo de fazer o seguro deles (C, 2008, entrevistado).

A esse dirigente também foi perguntado se o PLANFOR foi importante para o Mato Grosso do Sul. Ele deu a seguinte resposta:

Foi ruim porque a categoria, os trabalhadores, queria uma coisa e o sindicato não estava direcionando seus cursos para formar o que eles queriam, por exemplo, elementos da construção civil (...). Queriam sair da construção civil porque não tinham emprego. Agora, não, todo mundo quer aprender a tocar o tijolo. Mas no passado, não, porque o cara não queria ver tijolo. O cara queria fazer coisa mecânica. Ele queria fazer mecânica (C, 2008, entrevistado).

A FETAGRI, por discordar da condução dos trabalhos do PEQ-MS de 1999, ficou de fora no ano 2000 e não voltou mais a executar os cursos do PEQ-MS. Mesmo fora do PEQ não ficou livre de problemas. O Tribunal de Contas do Estado fez uma ampla auditoria nos

documentos dessa entidade. A princípio as contas da FETAGRI e de alguns diretores foram bloqueadas. Um dos diretores, com cargo importante, comentou o papel do Plano de Qualificação Profissional do Mato Grosso do Sul.

Esse trabalho que a gente dá o nome de FAT só trouxe complicações para o movimento. Demos os cursos e tal e de repente vem uma cobrança que nós temos que devolver dinheiro. A gente não fica achando isso muito bom (...). Eu entendo que tem companheiro que deve estar muito mal por causa desse dinheiro. O recurso era interessante (...). Eles alegam que nós não podíamos dar os cursos porque éramos da Comissão Estadual de Trabalho, que tínhamos que fazer a fiscalização. Eu não entendo o que é isso. As Centrais Sindicais pegam os recursos do FAT diretamente em Brasília e nós não podemos? (...). Com isso ficamos contrariados com essa coisa. A gente faz um trabalho transparente e, de repente, vem uma coisa como essa. Isso desgasta (...). A conta da FETAGRI foi bloqueada. Ver o nome da entidade (FETAGRI) e seu próprio envolvido nisso (...). Vieram caçar meus bens, mais meus bens são meus filhos. Queriam bloquear tudo (...). Eu volto a dizer: o FAT foi bom porque deu cursos para os trabalhadores, mas ver o nome da entidade e o seu próprio suspenso, aí se alguém perguntar se foi bom eu digo que não gostei (L, 2008, entrevistado).

O Sindicato dos Bancários de Campo Grande também está sendo processado pelo Ministério Público Estadual em função de supostas irregularidades no PEQ-1999. Essa entidade é acusada de não fornecer as notas fiscais relativas às despesas com os cursos, conforme o contrato exige. Também é acusada de oferecer cursos sem se submeter ao processo licitatório. Eis o depoimento de um dirigente desse sindicato sobre os problemas do PEQ:

Tem um processo aí de setenta mil e quatrocentos e doze reais e oitenta centavos que consta no nosso balanço e não houve comprovação de documentos. Hoje o sindicato tem o nome preso sobre a vigilância do Ministério Público Federal. Já fizemos reserva desse dinheiro caso a gente venha a ser penalizado. A categoria vai assumir esse ônus. Sendo que a grande maioria não participou desse rolo, então quando o sindicato for chamado na justiça nós vamos chamar os responsáveis pra poder responder por isso porque não vou deixar que a grande parte da categoria assumam esse ônus por causa de um, dois ou três (B, 2008, entrevistado).

Além desses dirigentes sindicais e de outros que não foram citados aqui, de alguns diretores de entidades não sindicais, e de alguns secretários de Trabalho de Estado Mato Grosso do Sul que administraram o PEQ-MS, também respondem na Justiça por supostas

irregularidades administrativas alguns funcionários da SETER/MS que lidavam com a parte burocrática do Plano.

Os ex-Secretários de Trabalho falaram sobre os problemas que enfrentam na justiça em decorrência dessa iniciativa educacional, e também sobre o papel que esse Plano teve para Mato Grosso do Sul. Eis os depoimentos:

Eu dispensei a licitação com o parecer de quem poderia dar (a Procuradoria da Justiça do Estado). De qualquer maneira foi um processo (...). Atualmente o Supremo decidiu que os agentes políticos não se enquadram na Lei de improbidade administrativa. Eles se enquadram na Lei de responsabilidades dos agentes políticos previstos na Constituição. A meu ver essa ação deve ser extinta brevemente face essa decisão do Supremo Federal (J, 2008, entrevistado).

Sobre o papel do PLANFOR como modelo de capacitação para o trabalho, o referido emitiu a seguinte opinião:

O PLANFOR foi uma necessidade, mas não houve estudo suficiente para se fazer um projeto daquele tamanho. Pense bem, você receber uma grande quantidade de recursos para treinar 32 mil trabalhadores. A própria Secretaria não estava preparada para isso. Não tinha veículos, não tinha computadores, não tinha recursos para combustível e nem pessoal para fazer o trabalho. A finalidade era boa, acredito, agora nunca deveria ter partido para um tamanho daquele. O erro foi esse. Foi uma coisa muito grande para ser feita em pouco tempo (J, 2008, entrevistado).

Outro ex-secretário de trabalho também opinou sobre o papel do PLANFOR:

Eu acho que o PLANFOR foi uma boa idéia que precisa ser aprimorada. Ou seja, é preciso um compromisso social dos empregadores e dos trabalhadores em torno do desemprego e da qualificação. O desemprego existe não porque os trabalhadores são desqualificados. Ele existe por problemas estruturais. No caso de Mato Grosso do Sul, nós apenas reproduzimos o Programa nacional. Acho que deveria ser aprimorado. E tem que ter metas sociais para atingir todos. Agora as dificuldades encontradas, eu acredito que não se pode nem no PLANFOR nem em Programa algum liberar dinheiro no papel e fazer contingenciamento dos recursos. Isso é um absurdo (...). Como é que você mobiliza a sociedade e promete dinheiro e depois segura o dinheiro para liberar de última hora, nos últimos dias do ano, como aconteceu aqui? (...). O contingenciamento complicou as coisas no Mato Grosso do Sul (E, 2008, entrevistado).

Outro ex-Secretário do Trabalho falou sobre o processo que responde na justiça:

Eu respondo a um processo junto ao Ministério Público Federal. Esse órgão pegou o relatório que o Ministério do Trabalho elaborou e entrou com várias ações (...). Algumas por improbidade administrativa porque não fiz licitação, porque no processo tal faltavam documentos, coisas de que eu não participei diretamente, porque tinha uma equipe que via todo esse material (...). Estou respondendo por que assinava todos os contratos (I, 2008, entrevistado ).

Sobre o papel do PLANFOR em Mato Grosso do Sul o referido ofereceu as seguintes considerações:

Eu acho que o PLANFOR poderia retornar (...). Só que hoje eu faria da seguinte forma: eu não teria nenhum problema em oferecer verbas para um sindicato, mas desde que esse sindicato tivesse escola de formação sindical (...). Por exemplo, o sindicato dos bancários, da construção civil, outros, mas que tivesse um corpo de professores. Eu faria dessa forma (...). Eu acho que o PLANFOR tem que ser estudado desde o início. Ele é um programa novo. Não dá para fazer as críticas que foram feitas (I, 2008, entrevistado)

Os principais participantes do campo sindical de Mato Grosso do Sul deixaram claro que o PLANFOR trouxe sérios problemas para suas entidades ou para a pessoa física. Isso está ligado ao fato dessas instituições não estarem preparadas para dirigir um Plano com essa dimensão e complexidade.

Apesar de algumas entidades sindicais terem participando das definições gerais do Plano desde o início, os dirigentes sindicais de base receberam poucas informações sobre o referido. O debate ficou circunscrito à cúpula sindical.

Os sócios das entidades, por seu turno, desconheciam completamente esse Plano. Tanto que houve protestos quando souberam que seu sindicato estava sendo acionado pela Justiça para devolver parte dos recursos recebidos pela execução do PEQ/MS.

As chapas de oposição criticaram fortemente os dirigentes que atuaram nos PEQs/MS. Na eleição do Sindicato dos Bancários de Campo Grande, em 2004, foi feito um material publicitário, pela chapa de oposição, questionando a direção desse sindicato sobre os problemas que enfrenta na Justiça em virtude de erros e omissões com o convênio do PEQ-MS (B, 2008).

A mesma situação aconteceu na eleição da Federação dos Trabalhadores em Educação de Mato Grosso do Sul - FETEMS. O discurso da oposição foi concentrado em cima dos problemas que essa entidade tinha por não ter conseguido prestar contas corretamente dos convênios feitos com o PEQ-MS. Esse foi o resultado concreto do PLANFOR em MS.

Assim, neste quarto capítulo fica claro que a mudança de gestão do PEQ-MS não redundou em melhorias reais para essa iniciativa educacional. Os erros verificados no ano de 1999, conforme pode se ler nos depoimentos e reportagens que compõem esse capítulo, reforçam esse indicativo. O PT não promoveu mudanças administrativas e metodológicas que pudessem representar um salto de qualidade no Plano.

A verdade é que ele foi uma política pública criada a partir da concepção de formação profissional do Estado burguês. Por isso o Plano nasceu autoritário e fraco tecnicamente. Não poderia ser muito diferente considerando que a sua base teórica estava articulada em torno do neoliberalismo e da teoria do capital humano. Tanto que não possuía uma política pedagógica que permitissem avanços ao longo da sua implantação.

Os sindicatos, por seu turno, não agiram para tentar transformar essa iniciativa numa proposta dos trabalhadores. Alinhavam-se pacificamente com o discurso do Estado.

O Plano não foi criado para promover a formação do trabalhador. Isso fica claro no III capítulo, mas o debate no II tópico também mostra que ele foi criado como parte de um projeto midiático do governo Federal.

Os erros cometidos nos PEQs de MS pelos governos do PMDB, no passado, como foi analisado no capítulo III, não foram observados pelo governo do PT.

No início da gestão do PT houve um esforço para inovar ao abrir espaço para que novas entidades executassem os cursos. Essa era uma importante reivindicação das entidades que estavam fora do Plano. Só que o processo de ampliação não obedeceu a critérios técnicos mínimos. A indicação política de algumas executoras continuou ocorrendo como se fazia no passado.

Isso só aumentou os problemas que já existiam nessa iniciativa. Provavelmente muitas executoras achavam que eventuais dificuldades seriam resolvidas pelos caminhos da política. Não foi o que aconteceu.

Muita gente está respondendo na justiça porque não tomou o cuidado necessário com os recursos dos trabalhadores. Alguns por erros e omissões e outros porque se apropriarão de forma consciente dos recursos do trabalhador.

Pelo que as minhas pesquisas mostram os trabalhadores tiveram grande prejuízo com esse Plano. Ganharam os neoliberais que conseguiram arrefecer a luta dos sindicatos e, ao mesmo tempo, usá-los para difundir suas idéias no meio dos trabalhadores.

Depois de fazer muito estrago no campo da educação popular e nos recursos públicos, o PLANFOR acabou, em 2003, quando o novo presidente do Brasil, Luis Inácio Lula da Silva, assumiu a direção política do governo Federal.

## CONSIDERAÇÕES GERAIS

Esta Tese investigou a participação dos principais sindicatos de trabalhadores de Mato Grosso do Sul na implantação do Plano Nacional de Formação - (PLANFOR), cujo objetivo, pelo menos na proposta oficial, era qualificar trabalhadores para atender parte do mercado de trabalho do estado, combater o desemprego e a miséria que campeava no Brasil na década de 1990 (BRASIL, 2001). Para efetivar essa iniciativa educacional o PLANFOR explorou o conceito de habilidades como forma de qualificar o trabalhador para disputar um posto de trabalho no mercado formal empregador.

A minha pesquisa mostrou que a qualificação oferecida pelo PLANFOR tinha como objetivo criar o trabalhador competente e a empresa competitiva (Brasil, 1996) proposta que atendia muito bem os ideais neoliberais em voga nos anos 1990. Era uma qualificação para o trabalho ao estilo das agências internacionais de fomento como o Banco Mundial e o FMI que defendem capacitação para o trabalho como uma suposta forma para combater o desemprego e permitir que as nações com economias mais débeis participem do processo de globalização do capital (FIDALGO,1999).

O PLANFOR foi produto de um competente trabalho de *marketing*. Os intelectuais orgânicos do governo Federal perceberam que era possível cooptar as entidades trabalhistas para essa iniciativa educacional. A idéia era que as entidades populares levassem a política de educação profissional do governo para as suas bases.

Na prática o governo colocou nos ombros do trabalhador e do sindicato a culpa pelo desemprego, ou seja, a oferta de vagas era escassa porque o trabalhador padecia de baixa capacitação profissional e não porque o desemprego é resultante das crises econômicas como assinala a teoria marxista.

No caso de Mato Grosso do Sul, diferente de outros estados da federação em que os sindicatos estavam presentes desde o início do PEQ, as entidades trabalhistas tiveram que travar verdadeira guerra de posição para serem aceitas como executoras do PLANFOR.

Concentrei minha investigação nessa questão, porque parte importante das lideranças sindicais do estado de Mato Grosso fazia grande esforço para participar do PLANFOR? Na condição de membros das Comissões Estaduais e Municipais de Emprego, essas entidades poderiam está presentes nesse projeto educacional?

A investigação revelou que os sindicatos procuraram participar do PLANFOR porque se tratava de uma atividade educativa vinculada à história e à missão dessas entidades.

Os sindicatos brasileiros possuem tradição no campo da formação para o trabalho. Esse fato é algo muito bem documentado nos trabalhos de Manfredi (2002); Cunha (2000); Sousa (2007); Carone (1976); Ghiraldelli (1991).

Os sindicatos trabalhistas do Brasil ofertam cursos de formação para o trabalho para os operários e seus filhos desde o início do século XX. Os anarquistas, por exemplo, criaram uma Universidade para o Trabalho, no Rio de Janeiro, em 1906, em que os trabalhadores recebiam aulas para as atividades profissionais e para as atividades políticas.

As entidades dos trabalhadores de Mato Grosso do Sul mantinham cursos de formação para o trabalho para seus filiados desde o ano de 1917(SILVA, 2005a). Inclusive os cursos eram criados e ministrados pelos próprios sindicatos independentemente dos patrões e do Estado.

Tudo isso justifica a presença dos sindicatos nesse plano. Mas, por outro lado, conforme debati no segundo capítulo, os sindicatos participaram também do PLANFOR porque na década de 1990 o desemprego cresceu enormemente, os salários dos trabalhadores caíram e o número de filiados dos sindicatos diminuiu. Esse movimento impactou negativamente nas finanças dos sindicatos.

As contribuições individuais e coletivas que as entidades recebiam, encolheram. Os dirigentes dessa entidade foram obrigados a buscar alternativas para manter o sindicato funcionando. Essa situação exigia das entidades a busca de soluções. Participar dos cursos do PLANFOR como executores foi uma das oportunidades que elas enxergaram para tentar regularizar as finanças das entidades e fazer algo pela a educação do trabalhador.

Assim, conforme o leitor acompanhou nos quatro capítulos dessa Tese, os sindicatos de Mato Grosso do Sul participaram do PLANFOR porque essa era uma forma de estar presente na vida dos trabalhadores ministrando educação formal e informal. Também porque o PLANFOR estabeleceu uma remuneração para cada entidade executora. Tais recursos vinham para as entidades com relativa facilidade (G, 2009, entrevistado).

Vimos que as condições de oferta dos cursos de formação para o trabalho eram precárias. Isso não quer dizer que todas as iniciativas foram comprometedoras. Alguns cursos se revelaram positivos. Entre eles os cursos de alfabetização ofertados pela FETAGRI e pelo FETRICOM, o curso de Formação de Formadores, também realizado por essas duas entidades, além de outros que foram destacados no III capítulo. Soma-se a isso o fato dos recursos do FAT gerar alguns empregos provisórios para monitores e outros, além de aquecer setores econômicos do estado no período em que os cursos eram realizados.

Contudo, na outra ponta, não foram poucos os problemas nos PEQ,s de Mato Grosso do Sul. Os sindicatos foram vetados, inicialmente, da execução dos cursos o que criou uma intensa polêmica no meio político. As executoras tinham pouco tempo para começar os cursos. A média era em torno de três meses, de setembro a novembro, isso quando os recursos não ficavam retidos em Brasília esperando decisões políticas.

Quando os recursos chegavam, as executoras iam todas ao mesmo tempo convidar os alunos para participar dos cursos. Então era comum um aluno ser abordado por executoras diferentes. Além disso, as executoras tinham que fazer grande esforço para criar cursos que fossem interessantes, a fim de atrair a clientela. Isso ocorreu porque não houve um trabalho de identificação das demandas do mercado empregador.

Não houve uma pesquisa de campo consistente que apontasse quais os setores que deveriam receber os cursos. Tudo era feito com muita pressa. Ancorado nas prioridades dos dirigentes das executoras e de alguns funcionários da Secretaria do Trabalho.

Não conseguiu um documento informando que os alunos, principais interessados nos cursos, foram ouvidos sobre os conteúdos que deveriam ser ministrados em Mato Grosso do Sul. Essa lacuna permitiu que muitos cursos fossem realizados em áreas triviais como informática básica, artesanato, embelezamento pessoal, datilografia, telefonista, entre outros campos com baixa capacidade de conduzir o aluno para um emprego formal.

Vimos também que em muitos cursos eram realizados em lugares sem o conforto necessário para essa atividade educativa. Eram em associações de bairros, clubes de mães, clubes de serviços, geralmente no bairro porque era possível mobilizar uma parte dos alunos com mais facilidade e com reduzido custos.

O número insuficiente de equipamentos de apoio para os cursos foi um item muito criticado pelos alunos. Destaca-se também como algo falho, o descompromisso das executoras com os relatórios e outros documentos referentes aos cursos que serviriam de parâmetro para o processo de Avaliação Externa das atividades.

A participação dos sindicatos nos PEQS de Mato Grosso do Sul não se revelou algo positivo. As entidades sindicais não conseguiram aproveitar essa oportunidade para ofertar cursos que efetivamente contribuíssem para a formação crítica dos trabalhadores.

Não foram capazes de aproveitar os instrumentos dos PEQ,s para tentar mudar a lógica do PLANFOR no campo da formação para o trabalho, ou seja, não souberam usar os espaços contraditórios da educação para oferecer ao trabalhador o melhor curso possível.

E mais: as entidades foram coniventes com a política oficial do Plano. Corroboraram com os erros e omissões cometidos pelos governos do PMDB e do PT. Não aproveitaram a



Comissão Estadual e Municipal de Emprego para fiscalizar a implantação do PLANFOR e tentar evitar distorções. Ao contrário: fizeram dessa Comissão um instrumento para exigir do governo maior número de cursos para suas entidades.

A pesquisa mostrou, a rigor, que os trabalhadores tiveram grande prejuízo com esse Plano. Parte importante dos seus recursos foi gasto em algo que não visava atendê-los. Os recursos materiais e humanos poderiam ter sido drenados para uma experiência de educação que apontasse para o crescimento profissional e social do trabalhador.

Assim, na prática, ganharam os neoliberais que conseguiram, entre outras coisas, usar os sindicatos para difundir suas idéias no campo da educação informal no meio dos trabalhadores.

Esse é um exemplo patente da força da ideologia. Os intelectuais do capital deram uma boa contribuição para que as práticas educativas conservadoras, com outra roupagem, voltassem a permear a vida dos trabalhadores e dos sindicatos.

Isto aconteceu porque a educação profissional do trabalhador, naquela conjuntura, não era uma preocupação fundamental dos sindicatos. Também não era uma preocupação da burguesia.

Contudo, cabe registrar que a história da educação dos trabalhadores não se resume a uma troca de favores entre o Estado e os sindicatos. Ela está inserida no campo da luta de classe.

O embate entre o capital e o trabalho permite avanços e recuos nas conquistas dos trabalhadores. A implantação do PLANFOR aconteceu em um período de arrefecimento da luta ideológica e econômica dos trabalhadores.

A missão dos sindicatos é bem maior que uma empreitada conjuntural. É lutar, também, para conquistar um projeto educacional para os trabalhadores ainda nessa sociedade de classe. Algo que aponte para a unidade entre educação e trabalho.

Como já afirmamos anteriormente, os aspectos estruturais e conjunturais impediram que os sindicatos e os trabalhadores apreendessem a realidade em sua totalidade e buscassem nela os aspectos inerentes à centralidade que os beneficiassem e ampliasse a consciência de classe, alternativa que poderia ter redirecionado os confrontos no interior do PLANFOR de maneira favorável ao trabalhador.

## REFERÊNCIAS

A. **Depoimento verbal sobre o PEQ-MS**, Campo Grande, 20 de maio de 2007. Entrevista concedida a Eronildo Barbosa da Silva.

ALVES, Giovanni. **O novo e precário mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.

\_\_\_\_\_. **Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da década neoliberal: 1990-2000**. Revista de Sociologia e Política, número 19, novembro: Curitiba-PR, 2002. <http://www.uel.br/grupo-pesquisa>. Acessado em 22 de outubro de 2009.

ALMEIDA, Regina. **Educação e trabalho: as políticas sociais públicas e o desemprego em Campo Grande-MS**. 2001. Tese de Doutorado. Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Franca, SP.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação do trabalho e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.

ANTONIAZI, Maria. **O plano de qualificação do trabalhador: política pública de emprego**. 2005. Tese de Doutorado. Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA.

B. **Depoimento verbal sobre O PEQ-MS**, Campo Grande, 28 de março de 2008. Entrevista concedida a Eronildo Barbosa da Silva.

BARBOSA, Alexandre; MORETTO, Amilton. **Políticas de emprego e proteção social**. São Paulo: ABET, 1988.

BEATRIZ, Karla; ROESLER, Beatriz. **Qualificação profissional no contexto da integração regional no MERCOSUL**. Disponível em [www.humanas.ufpr.br/evento/SociologiaPolítica/.html](http://www.humanas.ufpr.br/evento/SociologiaPolítica/.html). Acessado em 12 de setembro de 2010.

BIASOTO, Wilson; TETILA José. **O Movimento reivindicatório do Magistério Público Estadual de Mato Grosso do Sul: 1978-1988**. Campo Grande: UFMS, 1991.

BLANC, Aldir. **50 anos**. CD-ROM número 001. Alma produção, 1996.

BOITO, Jr, Armando. **Hegemonia neoliberal e sindicalismo no Brasil**. Revista crítica marxista, São Paulo, Brasiliense, n. 03, 1996. Disponível em <http://www.ifch.unicamp.br/pos/cienciapolitica/index>. Acessado em 24 de fevereiro de 2009.

BERNARDO, João. **Transnacionalização do capital**. São Paulo: Boitempo, 2000.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia de avaliação**: planos estaduais de qualificação: parcerias regionais e nacionais. Departamento de Qualificação Profissional. Brasília:SEFOR, 2000.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego.**Guia do PLANFOR**.Departamento de Qualificação Profissional. Brasília: SEFOR, 2.001.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego.**Educação Profissional formando o cidadão produtivo**. Departamento de Qualificação Profissional: Brasília: SEFOR, 1997.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego.**O PLANFOR em 1996**: resultados. Departamento de Qualificação Profissional. Brasília: SEFOR, 1996.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego.**Ofício circular número 023**. Departamento de Qualificação Profissional: Brasília: SEFOR, 27 de maio de 1996.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação e Desportos. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as leis de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Brasília: Diário Oficial, 23 de dezembro de 1996.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação e Desportos.**Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961 que fixou as Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Diário Oficial: Brasília, 1961.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho. **Estatuto do Sindicato dos Empregados no Comércio de Campo Grande**. Rio de Janeiro, 25/04/1940.

\_\_\_\_\_. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAD de Mato Grosso do Sul do ano de 1996**. Brasília: 1997.

C. **Depoimento verbal sobre O PEQ-MS**, Campo Grande, 22 de setembro de 2007. Entrevista concedida a Eronildo Barbosa da Silva.

CARDOSO, Adalberto. **A Década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.

CARDOSO, Larry; FAÇANHA, Luis ; MARINHO, Alexandre. **Avaliação de programas sociais**. Rio de Janeiro: {...},2002. [www.inap.gov.br...ec43ea.Avaliação](http://www.inap.gov.br...ec43ea.Avaliação). Acessado em 22 de agosto de 2010.

CARONE, Edgard. **Movimento Operário no Brasil: 1877-1944**. São Paulo: Difel, 1984.

\_\_\_\_\_. **O Estado Novo: 1937-1945**. São Paulo: Difel, 1977.

CARVALHO, Olgamir. **Educação e formação profissional: trabalho e tempo livre**. Brasília: Editora Plano, 2003.

CARVALHAL, Marcelo. **A dimensão territorilizante da qualificação profissional em São Paulo: a ação dos sindicatos**. Presidente Prudente: {s.n}, 2004.

CATANI, Antônio David. **Trabalho e autonomia**. Petrópolis-RJ: Vozes, 1996.

CÊA, Geórgia. **Reforma do estado e acumulação flexível: tecendo os fios invisíveis**. **Eccos Revista Científica**, julho, 200, volume 08, número 02: São Paulo.  
<http://redalyc.uaemex.mx/pdf>. Acessado em 12 de janeiro de 2010.

**CENTRAIS podem suspender cursos por falta de recursos do FAT**. Correio Sindical MERCOSUL. São Paulo: 27 de agosto de 2002.

CORTÊZ, Garcia. **Brasiguaios: os refugiados desconhecidos** São Paulo: Editora Ágora, 1996.

CORREIA, Valmir. **O Trabalhador rural e urbano na terra dos coronéis** In Revista Intermeio. Campo Grande-MS: UFMS, v.1,n.1, 1995.

COSTA, Ângela. **A participação da sociedade civil no Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador - PLANFOR: na prática, o discurso é outro**. A experiência em Mato Grosso do Sul. São Paulo-SP: Tese de Doutorado. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2002.

CUNHA, Luís. **O Ensino industrial manufatureiro no Brasil**. Revista de educação, 2000, Maio, número 14, Associação Nacional de Pós-graduação e pesquisa em educação. São Paulo.  
<http://redalyc.uaemex.mx>. Acessado em 12 de fevereiro de 2008.

D. **Depoimento verbal sobre o PEQ-MS**, Campo Grande, 22 de julho de 2008. Entrevista concedida a Eronildo Barbosa da Silva.

DAURO, Veras. **A situação no mundo, na América Latina e no Brasil**. Revista do observatório social. Número 10, maio de 2006. [www.org.br/downloader.pdf](http://www.org.br/downloader.pdf). Acessado em 12 de Agosto de 2010.

DEBREY, Carlos. **A lógica do capital na educação brasileira: a reforma da educação**

profissional. 1990-2000. Goiânia, GO: Editora Alternativa, 2003.

DELGADO, Lucília. **O Comando Geral dos Trabalhadores no Brasil. 1961-1964.** Vozes: Petrópolis-RJ, 1986.

E. **Depoimento verbal sobre o PEQ-MS**, Campo Grande, 12 de outubro de 2008. Entrevista concedida a Eronildo Barbosa da Silva.

ENCISO, Oliva. **Mato Grosso do Sul: minha terra.** Campo Grande. SENAI. 2003.

ENGELS, Friedrich. **A Situação da classe trabalhadora na Inglaterra. São Paulo:** Boitempo Editorial, 2008.

ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL. Poder Executivo. Procuradoria Geral do Estado. **Parecer número 012/96 sobre contratação da ULBRA.** Campo Grande.MS, de 31 de maio de 1996.

F. **Depoimento verbal sobre o PEQ-MS**, Campo Grande, 24 de julho de 2008. Entrevista concedida a Eronildo Barbosa da Silva.

FIDALGO, Fernando. **A Formação profissional negociada. França e Brasil, anos 90.** São Paulo: Anita Garibaldi, 1999.

FRIGOTO, Gaudêncio (Org.) **Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século.** Petrópolis. RJ:Vozes, 1986.

\_\_\_\_\_. **Educação e a crise do capitalismo real.** São Paulo: Cortez, 1995.

G. **Depoimento verbal sobre o PEQ-MS**, Campo Grande, 22 agosto de 2008. Entrevista concedida a Eronildo Barbosa da Silva.

GHIRALDELLI Jr, Paulo. **História da educação.** São Paulo. Cortez. 1991.

GHIRALDELLI Jr, Paulo. **Filosofia e história da educação Brasileira.** Barueri, SP. Manole. 2003.

GRAMSCI, Antônio e BORDIGA, Amadeo. **Conselhos de fábrica.** São Paulo: Editora Brasiliense, 1981.

GRAMSCI, Antônio. **Maquiavel, a política e o Estado moderno.** Rio de Janeiro: Editora

Civilização Brasileira, 1984.

GRUPPI, Luciano. **Conceito de hegemonia em Gramsci**. Rio de Janeiro: Edições Grall, 1978.

**GOVERNO detecta outra fraude no FAT**. Jornal Folha do Povo. Campo Grande, MS: 01/03/2001.

GOMES, Laurentino. **1808. Como uma rainha louca, um príncipe medroso e uma corte corrupta enganaram Napoleão e mudaram a história de Portugal**. São Paulo: Planeta, 2007.

**GREVE de ônibus**. Jornal Diário da Serra, Campo Grande, MS, 02/08/1999.

H. **Depoimento verbal sobre o PEQ-MS**, Campo Grande, 20 de março de 2007. Entrevista concedida a Eronildo Barbosa da Silva.

HARVEY, David. **O neoliberalismo: história e implicações**. São Paulo-SP. Editora Loyola. 2008.

HOBBSAWM, Eric. **Era dos extremos: o breve século XX 1914-1991**. São Paulo-SP: Editora Companhia das letras, 1995.

HUBERMAN, Léo. **História da riqueza do homem**. Rio de Janeiro: Zahar editora, 1986.

I. **Depoimento verbal sobre o PEQ-MS**, Campo Grande, 20 de julho de 2008. Entrevista concedida a Eronildo Barbosa da Silva.

**IMPASSE na construção civil**. Jornal Correio do Estado, Campo Grande, MS, 17/11/1999.

J. **Depoimento verbal sobre o PEQ-MS**, Campo Grande, 14 de junho de 2008. Entrevista concedida a Eronildo Barbosa da Silva.

JUNIOR, Prado. **História econômica do Brasil**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1970.

K. **Depoimento verbal sobre o PEQ-MS**, Campo Grande, 23 de março de 2008. Entrevista concedida a Eronildo Barbosa da Silva.

KEYNES, Maynard. **A teoria geral do emprego, do juro e da moeda**. São Paulo: Atlas, 1982.

KOVAL, Boris. **História do proletariado brasileiro 1857 a 1967**. São Paulo: Editora Alfa-Omega, 2002.

L. **Depoimento Verbal sobre o PEQ-MS**, Campo Grande, 08 de abril de 2010. Entrevista concedida a Eronildo Barbosa da Silva.

LEÃO, Inara Barbosa . **Uma “nota” da psicologia sobre a educação profissional proposta pelo PLANFOR**. In: INTERMEIO. Revista do Mestrado em Educação. Número 14. Campo Grande, MS: UFMS, 2001.

MACHADO, Lucilia. **Qualificação do trabalho e relações sociais**. In Fidalgo, Fernando (org.) **Gestão do Trabalho e Formação do trabalhador**. Belo Horizonte: Movimento de Cultura Marxista, 1996

MANFREDI, Silvia. **Política: Educação Popular**. São Paulo: Editora Símbolo, 1978.

\_\_\_\_\_. **Educação profissional no brasil**. São Paulo: Editora Cortez,2002.

\_\_\_\_\_. **Educação sindical entre o conformismo e a crítica**. São Paulo: Edições Loyola, 1986.

**Manual para elaboração de trabalhos técnicos e científicos de acordo com as normas vigentes da ABNT**. Organização: Jacira Helena; Jucimara Silva; Margarita Rodrigues. Campo Grande, MS: {...}, 2011.

MARX, Karl. **Obras escolhidas**. Volume I. São Paulo: Alfa-Omega. 1979.

\_\_\_\_\_. **Crítica da economia política**. Volume I. Tomo 2. São Paulo: Abril Cultural, 1984.

\_\_\_\_\_. **Crítica da economia política: salário, preço e lucro**. São Paulo: Nova Cultural, 1986.

\_\_\_\_\_. **Crítica da economia política**. Livro 3. Volume IV. São Paulo: Difel.1987.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. São Paulo: Novos Rumos, 1984.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Sindicalismo**. São Paulo: CHED Editora, 1980.

\_\_\_\_\_. **Textos sobre educação e ensino**. São Paulo: Editora Moraes, 1983

MEHEDFF, Nassim Gabriel. **Educação profissional no Brasil: conceitos e práticas em debate.** Brasília- DF: Ministério do Trabalho e Renda, SEFOR, 1997.

\_\_\_\_\_. **Do “operário padrão” ao cidadão produtivo: o desafio de educar para a empregabilidade.** Ministério do Trabalho e Emprego. SEFOR., Brasília. 1996

NETO, Antônio. **Trabalhadores do Brasil: Uma história do movimento sindical.**São Paulo-SP :Editora Ícone, 2007.

ODILIA, Fachin. **Fundamentos de metodologia.** São Paulo: Editora Saraiva, 2003.

OLIVIA, Enciso. **Mato Grosso minha terra.** Campo Grande, MS. SENAI,2003.

POCHMANN, Marcio. **O trabalho no fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século.** São Paulo: Contexto, 1999.

\_\_\_\_\_. **O emprego na globalização: a nova divisão internacional e os caminhos que o Brasil escolheu.** São Paulo: Boitempo, 2001.

\_\_\_\_\_. **A batalha pelo primeiro emprego.** São Paulo: Publisher Brasil, 2000. Passado e presente do sindicalismo no Brasil. [docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/](http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/). Acessado em 12 de agosto de 2010.

PONCE, Aníbal. **Educação e luta e classes.** São Paulo: Cortez Editora, 1986.

**RECURSOS não recebiam fiscalização.** Jornal Folha do Povo, Campo Grande 15 de fevereiro de 2000.

ROSA, Luxemburgo. **Greve de massa, partido e sindicato.** Coimbra: Centelha, p.94.

REGO, Marcio José e MARQUES, Maria (Orgs.). **Economia brasileira.** São Paulo: Saraiva, 2003.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho.** São Paulo: Makron Books. 1995.

ROMANELLI, Otaiza de Oliveira. **História da Educação no Brasil.** Petrópolis, RJ: Vozes, 1991

ROSSI, Wagner. **Capitalismo e educação. Contribuição ao estudo crítico da economia da**



**educação capitalista.** São Paulo: Cortez & Moraes, 1978.

RUMMERT, Sonia. **Programa Integração: avanços e contradições de uma proposta de educação formulada pelos trabalhadores** in Revista Brasileira de Educação. ANPED - número 27: Rio de Janeiro, 2004.

SALM, Claudio e FOGAÇA, Azuete. **Questões críticas da educação brasileira.** UFRJ. 1995. [www.dominipublico.gov.br/](http://www.dominipublico.gov.br/). Acessado em 26 de setembro de 2010.

SALANA, Pierre. **Pobreza e exploração do trabalho na America Latina.** São Paulo: Boitempo, 1999.

SANTOS, Jailson. **A trajetória da educação profissional** In: 500 anos de educação no Brasil. LOPES, Eliane Marta Teixeira et al (Orgs.). Belo Horizonte: Autentica, 2007.

SANTOS, Ariovaldo de Oliveira. In: ANTUNES (Org.) **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 2006.

SCHUMPETER, Joseph. **A Teoria do desenvolvimento econômico.** São Paulo: Nova Cultural, 1988.

SCHULTZ, Theodoro. **O valor econômico da educação.** Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973.

SEGATO, José. **A formação da classe operária no Brasil.** Porto Alegre: Mercado Aberto, 1987.

SILVA, Sergio. **Expansão cafeeira e origens da indústria no Brasil.** Editora Omega. São Paulo, 1986b.

SILVA, Eronildo, **Sindicalismo no Sul de Mato Grosso- 1920/1980.** Campo Grande, MS: Editora Uniderp, 2005a.

\_\_\_\_\_. **Educação e sindicalismo no Mato Grosso do Sul.** Campo Grande-MS {...}, 1996.

SOUSA, Nilson Araújo. **Ascensão e queda do império americano.** São Paulo: Mandacaru. CPC-UMES, 2001a.

SOUSA, Nilson Araújo. **A longa agonia da dependência: economia brasileira contemporânea (JK-FH).** São Paulo: Editora Alfa Ômega, 2004.

SOUSA, Salviana. **A questão da descentralização participativa na gestão do PLANFOR: qual a democracia.** Florianópolis: Revista Katal, v.10 n° 2 jul/dez,2007. Redalyc.uamex.mx.redalyc. Acessado em 02/04/2010.

**SUPERVISÃO de cursos é precária.** Jornal Correio do Estado. Campo Grande, MS, 18/12 de 2000.

TUMOLO, Sergio. **Da contestação à conformação:** a formação Sindical da CUT e a reestruturação capitalista. Editora Unicamp. Campinas, SP. 2002.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL. **Relatório do projeto de acompanhamento e avaliação do plano de qualificação e requalificação profissional do estado de Mato Grosso do Sul. PEQ/1996.** Campo Grande, MS, 1997a.

\_\_\_\_\_. **Relatório do projeto de acompanhamento e avaliação do plano de qualificação e requalificação profissional do estado de Mato Grosso do Sul. PEQ/1996,** volume II, Campo Grande, MS, 1997b.

\_\_\_\_\_. **Relatório do projeto de acompanhamento e avaliação do plano de qualificação profissional do estado de Mato Grosso do Sul-PEQ/1997,** Campo Grande, MS, 1988.

\_\_\_\_\_. **Relatório do projeto de acompanhamento e avaliação do plano de qualificação profissional do estado de Mato Grosso do Sul-PEQ-MS/1998,** Campo Grande, MS, 1999.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL. **Relatório do projeto de acompanhamento e avaliação do plano estadual de qualificação profissional do estado de Mato Grosso do Sul – PEQ-MS/1999. Relatório final:** Campo Grande, MS, 1999a.

\_\_\_\_\_. **Relatório do projeto de acompanhamento e avaliação do plano estadual de qualificação Profissional do Estado de Mato Grosso do Sul – PEQ-1999,** Campo Grande, MS 1999b.

\_\_\_\_\_. **Relatório do projeto de acompanhamento e avaliação do Plano estadual de qualificação Profissional do Estado de Mato Grosso do Sul – PEQ-MS, 1999.** Campo Grande, MS, 2000.

\_\_\_\_\_. **Relatório do projeto de acompanhamento e avaliação do Plano Estadual de qualificação profissional do estado de Mato Grosso do Sul – PEQ-MS/2000.** Campo Grande, MS, 2001.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL. **Relatório do 3º Seminário de**

**Avaliação Técnica do PEC/MS - 2000.** Campo Grande, MS, abril de 2001a.

\_\_\_\_\_. **Manual de citações em documentos.** Campo Grande-MS: Coordenadoria de Biblioteca Central. UFMS, 2010.

**VERBAS do FAT,** Jornal O Estado, Campo Grande, MS, 24 de junho de 2008.

VIEIRA, Valdemir. **Noroeste do Brasil em trilhos e prosas. Campo Grande: {sn}, 2002.**

WEINGARTNER, Alisolete. **Operários nas indústrias da construção civil:** participação e luta por direitos sociais. Uma história do sindicalismo em Campo Grande-MS (1928-1979).2001: Tese de Doutorado. Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho. Franca-SP.

## **ANEXOS**

## ANEXO I

### CÓPIA DO TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa desenvolvida pelo aluno do curso de Doutorado em Educação da UFMS, Eronildo Barbosa da Silva, *sobre as implicações da participação do movimento sindical no PLANFOR - Plano Nacional de Formação*.

O objetivo dessa consulta é conhecer como se efetivou esse Plano em MS e como foi a participação do movimento sindical nele.

A escolha do seu nome, a rigor, se deveu ao fato de ter participado dessa iniciativa em Mato Grosso do Sul.

A entrevista será oral e registrada em áudio. Embora obedeça a um roteiro semi-estruturado. Se você quiser, pode acrescentar outras informações sobre o tema. A sua participação neste estudo se limita a esta entrevista, assim como os (12) que foram selecionados.

Você não será submetido a constrangimentos ao responder as perguntas, tanto que sua participação é voluntária.

As suas respostas serão analisadas e constarão no corpo do trabalho, portanto, a sua participação será de conhecimento público. Se você concordar em participar do estudo, seu nome e identidade não serão mantidos em sigilo.

Para perguntas ou problemas referentes ao estudo ligue para 81145810 - telefone do responsável pela pesquisa .

Para perguntas sobre seus direitos como participante desse estudo ligue para o Comitê de Ética em Pesquisa da UFMS, no telefone 7873093 - Ramal 2299.

O conteúdo dessa entrevista ficará à sua disposição e de outros pesquisadores, nos arquivos do Programa de Pós-Graduação em Educação/CCHS/UFMS, bem como nos arquivos pessoais desse pesquisador.

Você receberá uma via assinada deste termo de consentimento.

Declaro que li e entendi os objetivos dessa consulta que participo voluntariamente.

Assinatura do voluntário -----data-----

Assinatura do pesquisador -----data-----

## ANEXO II

President

ESTATUTO DO SYNDICATO DOS OPERARIOS  
DE CONSTRUÇÃO CIVIL DE CAMPO GRANDE  
CAMPO GRANDE

ESTADO



## CAPITULO I

## FINS DO SYNDICATO

Artº 1º - Fica constituído, por força dos presentes estatutos o "SYNDICATO DOS OPERARIOS DE CONSTRUÇÃO CIVIL DE CAMPO GRANDE" fundado em 10 de Novembro de 1935, com sede e fere na cidade de Campo Grande, no Estado de Mato Grosso, composto de numero illimitado de socios e organizado em conformidade com a legislação em vigor.

Artº 2º - Os fins do Syndicato são:

- a) defender os direitos de seus associados e da classe;
- b) colaborar, com o Estado, no estudo e solução dos problemas que, directa ou indirectamente, se relacionam com os interesses da profissão;
- c) representar seus interesses, os de seus associados e os da profissão dos mesmos, assistil-os em todos os casos previstos nas leis vigentes e prestando-lhes, quando necessario, assistência judiciaria;
- d) calabrar convenções collectivas de trabalho e colaborar nas comissões de conciliação e tribunales de trabalho;
- e) adoptar medidas de utilidade e beneficencia para os seus associados, de accordo com os regulamentos que forem elaborados.

## CAPITULO II

## DIREITOS E DEVERES DOS SOCIOS

Artº 3º - Serão admittidos no Syndicato os operarios de construção civil que satisfaçam as exigencias da lei e dos presentes estatutos, salvo falta de idoneidade comprovada.

Artº 4º - Haverá as seguintes categorias de socios:

- a) FUNDADORES, os que tomaram parte na instalação
- b) EFECTIVOS, os que se inscreveram, mediante proposta de outros socios, da qual constarão:
  - 1º o nome por extenso;
  - 2º a profissão;
  - 3º a idade, a nacionalidade e o estado civil;
  - 4º a residencia e o lugar de trabalho;
  - 5º o numero e a série da respectiva carteira profissional.

Artº 5º São direitos privativos dos socios:

- a) Tomar parte, votar e ser votado nas assembleas gerais;
- b) Requerer com mais nova socios a convocação da assemblea geral extraordinaria, justificando-a;
- c) Gozar de todos os beneficios e prerogativas concedidas pelo Syndicato;

§ 1º Os direitos dos socios são pessoais e intransferíveis.

§ 2º Os socios que deixarem de ser profissionais do ramo, perderão os direitos conferidos pelas alíneas "a" e "b" deste artigo.

Artº 6º - O socio é considerado no pleno gozo de seus di-

Presidente do Sindicato



veitos desde que esteja quites de suas contribuições e não esteja sendo empregado, sofrendo penalidade alguma, definitivamente passada em julgado.

Parágrafo primeiro. O socio que deixar o exercicio da profissão por falta de trabalho, fica isento de contribuir durante o tempo em que, involuntariamente, continuar desempregado, não podendo, entretanto, exercer cargo algum na administração do Sindicato.

Parágrafo segundo. O socio uma vez admittido, adquire, desde logo, o direito de votar, ser votado, requerer a convocação da assembleia geral e gozar os serviços de assistência mantidos pelo Sindicato.

Parágrafo terceiro. De todos os actos lesivos aos seus direitos ou contrarios á lei, emanados da directoria ou da assembleia geral, o socio no pleno gozo dos seus direitos sociais tem o direito de recorrer á autoridade competente.

Art. 7º - São deveres dos socios:

- a) Pagar pontualmente a mensalidade correspondente a R\$. 300,00, bem como a joia de R\$. 500,00, quando conveniente;
- b) Comparecer ás assembleias gerais e acatar as suas decisões;
- c) Aceitar e bem desempenhar o cargo para que for eleito;
- d) Prestigiar o Sindicato por todos os meios ao seu alcance e propagar o espirito associativo entre os elementos de sua classe;
- e) Não tomar quaesquer deliberações que interessem á classe, sem previo pronunciamento do Sindicato.

Art. 8º - São penalidades applicaveis, a suspensão e a eliminação do quadro social.

§ 1º - Serão suspensos dos direitos sociais os que:

- a) Se atrasarem em mais de dois meses no pagamento de suas contribuições;
- b) Desrespeitarem a assembleia geral, a comissão executiva ou os seus membros.

§ 2º - Serão eliminados os socios que:

- a) Se atrasarem em mais de quatro meses no pagamento de suas contribuições;
- b) Praticarem quaesquer actos desabonadores;
- c) Reincidirem no previsto na alinea "b" do § anterior.

§ 3º - As penalidades serão applicadas pela comissão executiva, cabendo recurso para a assembleia geral.

§ 4º - Os eliminados por atraso no pagamento, poderão reingressar no Sindicato mediante nova proposta, desde que, previamente, liquidem os seus debitos, e sujeitando-se a todas as condições para a admissão; os demais, desde que se reabilitem plenamente, a juizo da assembleia geral, mediante proposta aprovada por dois terços dos socios quites.

Art. 9º - A simples manifestação da maioria, não será base para applicação de quaesquer penalidades, as quaes só terão cabimento nos casos previstos e fixados na lei e nestes estatutos.

### CAPITULO III

Art. 10º - As assembleias são soberanas nas resoluções não contrarias ás leis vigentes e a estes estatutos; suas deliberações serão tomadas por maioria de votos dos socios presentes, obrigando a todos, inclusive os ausentes, quando legais.

Art. 11º - A assembleia geral ordinaria terá lugar, de tres em tres annos, na primeira quinzena de DEZEMBRO, para eleger a comissão executiva e os membros do conselho fiscal, cuja posse

Presidentes do Sindicato

se verificará em primeiro de Janeiro seguinte e, anualmente, na primeira quinzena de Janeiro, para tomar conhecimento do relatório annual, do balanço da thesouraria e do respectivo parecer do conselho fiscal.

§ Único. A assembleia geral será installada pelo Presidente da Comissão executiva, o qual convidará os presentes para designarem um presidente para dirigir os trabalhos da reunião; esse presidente convocará dois socios para secretarial-o e, quando se realizarem eleições, dois outros para escrutinadores; antes de início das eleições a sessão será suspensa pelo tempo necessario para o preparo das cédulas; terminada a votação serão contados os votos e si o total dos mesmos não for igual ao de votantes, será nula a eleição, procedendo-se immediatamente a um novo escrutinio.

Artº 12º - As assembleias geraes extraordinarias terão lugar sempre que o presidente ou a maioria da comissão executiva ou do conselho fiscal julgarem necessario, ou entãe a requerimento dos socios que especificarão pormenorizadamente os motivos da convocação.

§ Único. A assembleia geral extraordinaria, quando determinada pela comissão executiva, pelo conselho fiscal ou pelos socios, não poderá ser recusada pelo presidente, que terá de convocá-la dentro de tres dias da entrada da notificação na secretaria, devendo a ella comparecer pelo menos metade dos que a promoverem; na falta da convocação pelo presidente, será feita a mesma pelos que deliberarem realizá-la.

Artº 13º - As assembleias geraes, ordinarias ou extraordinarias, sómente poderão realizar-se, com a presença de, pelo menos, dez socios quites em primeira convocação, cinco em segunda, reunindo-se em terceira com qualquer numero de socios quites, devendo ser as convocações espaçadas de duas horas.

§ 1º - As assembleias geraes só tratarão dos assumptos para que foram convocadas.

§ 2º - Consideram-se socios quites os que tiverem pago a contribuição do mez corrente até o dia 10.

Artº 14º - As assembleias para os cargos administrativos somente serão validas, quando votarem, no minimo, dois terços dos socios em pleno gozo dos direitos syndicaes, devendo as urnas ficarem abertas pelo prazo necessario a que todos possam votar sem atropelo ou agglomeração.

§ 1º - Serão considerados eleitos sómente os que obtiverem mais de metade dos votos.

§ 2º - Os menores de dezete annos não poderão votar nem serem votados.

§ 3º - Não perderá os seus direitos o socio que deixar o exercicio da profissão em virtude de aposentadoria, invalidez ou falta de trabalho. Neste ultimo caso, não estará obrigado a contribuições, durante o tempo em que, involuntariamente, continuar desempregado, não podendo, entretanto, exercer cargo de administração.

Artº 15º - É obrigatorio o escrutinio secreto para as eleições, para tomada de contas da directoria e applicação dos fundos socios, concessão de gratificação aos membros da administração e julgamento dos actos da mesma, relativos a penalidades impostas aos associados.

§ Único. Em todos os demais casos é licito ao associado requerer o escrutinio secreto.

Artº 16º - São inelegiveis os que não estiverem quites das suas contribuições, os que, tendo exercido cargo de administração, não tiverem as suas contas approvadas pela assembleia geral, os que houverem lesado o patrimonio de qualquer associação profissional, os que não estiverem, ha dois annos pelo menos, no exercicio effectivo da profissão na localidade da sede do Sindicato, os que tiverem má conducta, demonstrada por



## Presidente do Sindicato

autoridade competente, e os que tiverem exercido qualquer cargo no período administrativo anterior, mesmo que não completam o prazo do mandato.



## CAPITULO IV

## ADMINISTRAÇÃO

Artº 17º - O Sindicato será administrado por uma comissão executiva composta de dez membros, os quais serão eleitos com observância dos dispositivos da lei e destes estatutos, na assembléa geral ordinária, com mandato por tres annos, dentro os seus componentes; a comissão executiva elegerá um presidente, cujo mandato será annual, não podendo ser reeleito para o período annual immediato; os demais membros da comissão executiva, exercerão os cargos de secretario e thesoureiro e a chefia das differentes funções ou serviços mantidos pelo Sindicato, mediante escolha entre os membros.

§ 1º Conjunctamente com a directoria, e com mandato pelo mesmo tempo, será eleito um conselho fiscal, com tres membros.

§ 2º Para substituir os membros da Comissão Executiva, e presidente convocará um socio, até que a assembléa geral preencha effectivamente o cargo vago, no caso de perda de mandato ou ausencia definitiva, procedendo-se da mesma forma em relação ao conselho fiscal.

§ 3º Nos casos de renuncia, abandono ou destituição collectiva, da comissão executiva, os socios, em numero legal, convocarão immediatamente a assembléa geral, elegendo provisoriamente uma comissão executiva que permanecerá até a assembléa geral deliberar sobre o assumpto.

Artº 18º - Os cargos de representação e de administração só poderão ser exercidos por brasileiros natos ou por naturalizados com mais de dez annos de residencia no Brasil.

§ Unico. O exercicio de taes cargos é inteiramente gratuito e incompativel com o de outros que forem remunerados pelo Sindicato, podendo porém, ser por este arbitrada, em assembléa geral, uma gratificação, ao associado que, para poder exercer o mandato, tiver de afastar-se do trabalho, caso isso seja necessario ao exercicio das suas funções, não podendo a mesma exceder a remuneração de associado na respectiva profissão.

Artº 19º - A comissão executiva, collectivamente, compete:

- a) Dirigir o Sindicato de accordo com estes estatutos, administrar os seus bens e promover por todos os meios o seu engrandecimento;
- b) Elaborar os regulamentos necessarios;
- c) Cumprir e fazer cumprir as determinações dos estatutos e dos regulamentos, bem como as suas proprias resoluções e as das assembléas geraes;
- d) Organizar o orçamento annual que, com o parecer do conselho fiscal, será submettido á approvação da assembléa geral;
- e) Decretar e tornar effectivas as penalidades previstas nestes estatutos;
- f) Reunir-se em sessão, ordinariamente, uma vez por mez, e, extraordinariamente, sempre que o presidente ou a sua maioria a convocar, devendo as decisões serem tomadas por maioria de votos, com a presença minima de mais da metade de seus membros.

Artº 20º - Ao presidente compete:

- a) Representar o Sindicato em suas relações com terceiros ou em Juizo, podendo para tal, delegar poderes;



Presidente do Sindicato

- b) Convocar as sessões da comissão executiva e da assembleia geral, presidindo aquella e installado as ultimas;
- c) Assignar as actas das sessões e todos os demais papéis que dependem da sua assignatura, rubricar livros da secretaria e da thesouraria, ordenar as despezas autorizadas e visar as contas a pagar de accordo com o thesoureiro;
- d) Nomear os funcionarios e fixar os seus vencimentos de accordo com as necessidades dos serviços;
- e) Organizar um relatorio annual das occurrencias sociais e apresental-o, dentro de dez dias contados da data em que terminar o mandato, ao seu successor, o qual examinará, depois de approvado pela assembleia geral ordinaria, uma copia authenticada do mesmo á Inspectoria Regional, devendo consignar, obrigatoriamente as alterações havidas no quadro dos socios e os factos que, pela sua natureza, se prendam a dispositivos da lei;

Artº 21º - Ao Secretario compete:

- a) Redigir e assignar a correspondencia do Sindicato;
- b) Ter sob sua guarda todos os livros do Sindicato, excepto os da thesouraria;
- c) Fazer as publicações na imprensa;
- d) Redigir e ler as actas das sessões da directoria;
- e) Dirigir e fiscalizar os trabalhos da secretaria;

Artº 22º - Ao thesoureiro compete:

- a) Ter sob sua guarda todos os valores do Sindicato;
- b) Effectuar todos os pagamentos e recebimentos;
- c) Dirigir e fiscalizar todos os trabalhos da thesouraria;
- d) Apresentar ao conselho fiscal balancetes mensaes e um balanço annual.

Artº 23º - Ao conselho fiscal compete:

- a) Dar parecer sobre o orçamento para o exercicio financeiro de cada anno social, que coincidirá com o anno civil;
- b) Opiniar sobre as despezas extraordinarias, sobre os balancetes mensaes e sobre o balanço annual;
- c) Reunir-se ordinariamente duas vezes por mez e extraordinariamente quando necessario.

§ Unico. O parecer sobre o balanço annual devera constar da ordem do dia da assembleia geral ordinaria.

Artº 24º - Os membros da comissão executiva e do conselho fiscal, perderão os seus mandatos nos seguintes casos:

- a) Quando incorrerem em qualquer penalidade prevista nestes estatutos;
- b) Quando incidirem no § 2º do artigo 6º destes estatutos;
- c) Quando faltarem a mais de tres reuniões seguidas sem causa justificada;
- d) Quando se afastarem da localidade sem licença previa por mais de trinta dias;
- e) Quando aceitarem ou solicitarem transferencia que importe em afastamento da actividade do cargo por mais de tres mezes.

§ 1º A perda do mandato sera decretada pela assembleia geral;

§ 2º Toda a suspensão ou destituição dos cargos administrativos devera ser precedida de processo regular, na forma dos estatutos, assegurada plena defesa.

C A P I T U L O V

P A T R I M O N I O S O C I A L

Artº 25º - A administração do patrimonio do Sindicato, constituído pela totalidade dos bens que possuir, compete á comissão

Presidente do Sindicato



executiva, assistida e fiscalizada pelo conselho fiscal.  
 § Único. As vendas arrecadadas pela forma estabelecida nestes estatutos, são de exclusiva propriedade do Sindicato e em caso algum poderão ter aplicação diversa das estabelecidas nos estatutos e na lei.

Art. 26º - Os fundos sociais provenientes da arrecadação da receita do Sindicato, serão aplicados no pagamento das despesas indispensáveis da administração, dos benefícios consignados nestes estatutos, na manutenção dos diversos serviços e departamentos do Sindicato, na aquisição de títulos da dívida pública federal interna ou externa, na aquisição ou construção de prédios para a instalação da sede do Sindicato e seus apartamentos e de outros imóveis que forem necessários.

§ Único. Os fundos disponíveis enquanto não aplicados pela forma estabelecida nos estatutos, serão depositados em conta corrente, em banco nacional idôneo, designado pela comissão executiva.

Art. 27º - Anualmente, a assembleia geral, por proposta da comissão executiva, fixará as percentagens ou verbas da receita destinadas aos diversos fins previstos nestes estatutos.

§ Único. Os bens patrimoniais só poderão ser alienados mediante autorização expressa da assembleia geral em escrutínio secreto.

Art. 28º - A receita do Sindicato é constituída por:

- a) mensalidades
- b) renda proveniente de joias;
- c) producto de vendas de carteiras aos socios;
- d) donativos recebidos
- e) juros do seu capital e renda dos seus bens;
- f) producto da venda de bens;
- g) eventuaes.

Art. 29º - A despesa do Sindicato correrá pelas seguintes rubricas:

- a) alugueis;
- b) honorarios de profissionais contratados;
- c) vencimentos de empregados;
- d) representação;
- e) gratificação autorizada pela legislação vigente;
- f) expedientes;
- g) despesas gerais;
- h) eventuaes;
- i) outras que se tornarem necessarias.

Art. 30º - No caso de dissolução do Sindicato, o que se dará por deliberação expressa da assembleia geral para esse fim especialmente convocada, com a presença minima de 3/4 dos socios quites, o seu patrimonio reverterá aos estabelecimentos de beneficencia designados pela mesma assembleia, ou, na falta dessa designação, pelo Ministerio do Trabalho, Industria e Comercio.

## C A P I T U L O VI

### D I S P O S I Ç Õ E S G E R A E S

Art. 31º - Quando for oportuno o Sindicato organizará, successivamente, os serviços que se tornarem necessarios ao preenchimento dos seus fins, podendo fundar e administrar caixas beneficentes, agencias de collocação, assistencia aos desempregados, escolas e cursos de instrução primaria e technica, hospitais, serviços medicos e dentarios, assistencia jurídica, assistencia ás familias dos socios fallidos e outros serviços de assistencia social, na ordem em que for conveniente e pleitear junto aos poderes publicos, para os mesmos serviços, os favores de

Presidente do Syndicato

auxilio ou subvenção, ou a criação desses mesmos serviços, quando, por falta de recursos, não os puder instituir ou manter.

§ 1º Na direção dos serviços acima mencionados, não é permitido intervir, sob qualquer pretexto, pessoas estranhas ao Syndicato, salvo quanto ao exercício de cargos técnicos, mediante autorização da assembleia geral.

§ 2º Os serviços previstos neste artigo, poderão ser extensivos ás familias dos associados, isto é, esposa e filhos menores, filhas solteiras, irmãs solteiras, quando vivendo sob seu tecto, e mãe viuva de pai valetudinário.

Artº 32º - Dentro do Syndicato é vedada toda e qualquer propagação de ideologias sectarias e de caracter politico ou religioso, bem como de candidaturas de cargos electivos estranhos á natureza e aos fins syndicaes.

Artº 33º - O Syndicato não poderá fazer parte de organizações internacionais, salvo auctorização expressa do Ministerio do Trabalho, Industria e Commercio.

Artº 34º - Os presentes estatutos entrarão em vigor logo que approvedos pelo Ministerio do Trabalho, Industria e Commercio, e só poderão ser reformados depois de dois annos, por uma assembleia geral para isso especialmente convocada, estando presentes, pelo menos, deis terços dos socios quites, só vigorando as alterações, depois de approvedas pelo mesmo Ministerio.

CAPITULO VII

DISPOSIÇÕES TRANSITORIAS

Artº 35º - O mandato da comissão executiva e do conselho fiscal electos em 10 de Novembro de 1935, terminará em 31 de Dezembro de 1938.

CONFERE COM O ORIGINAL.

Campo Grande, 5 de Abril de 1936.

Comissº Executiva: -



5/11/1934  
M. A. C.  
Log. Chy S.P.M.  
9/2 P.M.