

ILAINE ZIMMERMANN

**A CONSTRUÇÃO DA DEMANDA POR FORMAÇÃO
PROFISSIONAL NO CENTRO TECNOLÓGICO DE CALÇADO-
SENAI-NOVO HAMBURGO PARA A INDÚSTRIA CALÇADISTA**

PORTO ALEGRE, 2005

ILAINE ZIMMERMANN

**A CONSTRUÇÃO DA DEMANDA POR FORMAÇÃO
PROFISSIONAL NO CENTRO TECNOLÓGICO DE CALÇADO
SENAI-NOVO HAMBURGO PARA A INDÚSTRIA CALÇADISTA**

**DISSERTAÇÃO DE MESTRADO apresentada à
Faculdade de Educação/Programa de Pós-
Graduação em Educação da Universidade
Federal do Rio Grande do Sul, como requisito
parcial à obtenção do título de MESTRE EM
EDUCAÇÃO.**

PROFESSOR ORIENTADOR: Drº: JORGE ALBERTO ROSA RIBEIRO

PORTO ALEGRE, 2005

Z73 Zimmermann, Ilaine, 1957-

A construção da demanda por formação profissional no Centro Tecnológico de Calçado SENAI – Novo Hamburgo para a indústria calçadista. [manuscrito] /Ilaine Zimmermann. - - 2005.

257 p.: il; tab.

Cópia de computador.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Programa de Pós-Graduação em Educação, 2005.

“Orientação: Dr. Jorge Alberto Rosa Ribeiro”.

1. Formação profissional. 2. Calçados - Indústria - Rio Grande do Sul. I. Título.

CDU 373.6:685 (816.5-21NovoHamburgo)

CIP Janira Lopes
CRB10/420

DEDICO

Ao meu companheiro de caminhada, João.

Aos meus filhos, Fernanda, Alice e Felipe.

À minha mãe, por tudo.

Agradeço

Ao CTCalçado-Senai de Novo Hamburgo por abrir o espaço à pesquisa e aos funcionários pela acolhida.

Aos integrantes dos Comitês Técnicos Setoriais.

Aos representantes de empresas.

Aos sindicalistas.

Ao Fernando Gutheil pelo auxílio na elaboração das tabelas.

Ao Fernando Gutheil e família por facilitar o contato com os representantes das empresas.

Aos professores e colegas da Pós-Graduação.

Aos colegas e amigos Raul A. Bastos, Marli M. Mertz e Guilherme Xavier Sobrinho da Fundação de Economia e Estatística/FEE, pela leitura e discussão de parte desta dissertação.

À Mirian De Toni e ao Walter Arno Pichler pelo estímulo e apoio incentivando o trabalho de pesquisa.

Às colegas, Maria Isabel H. da Jornada e Sheila Sternberg do antigo Núcleo de Estudos do Trabalho-NET-FEE pelo apoio.

Ao meu orientador e grande amigo, Jorge A. R. Ribeiro, pela confiança, seriedade e competência na condução desta pesquisa.

À Roselane Vial, pela revisão ortográfica e gramatical deste trabalho.

E um agradecimento especial a uma grande amiga de longos anos, Mercedes Rabello (Mê), pela leitura atenciosa acompanhada de longas horas de discussão.

As imprecisões e equívocos porventura remanescentes são, naturalmente, de responsabilidade da autora.

Resumo

A Construção da Demanda por Formação Profissional no Centro Tecnológico de Calçado-Senai-Novo Hamburgo para a Indústria Calçadista

Esta dissertação aborda o atual debate em torno da emergência de novas demandas de formação profissional (FP), em decorrência das mudanças no mundo do trabalho, notadamente na indústria. Assim, a pesquisa propõe-se a investigar como é realizada a construção da demanda de formação profissional oferecida pelo Senai, a partir de uma experiência regional, em um ramo industrial específico, o de produção de calçados, o qual é intensivo no uso da força de trabalho e tem no baixo custo da mão-de-obra um de seus principais fatores de competitividade. A pesquisa centra-se, em um estudo de caso realizado no Centro Tecnológico de Calçado do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai),- localizado no Município de Novo Hamburgo, no Rio Grande do Sul – CTCalçado-Senai-NH-RS. Privilegia-se o exame da construção das demandas de formação profissional tendo como referência as mudanças implantadas com a reforma do ensino técnico profissional pelo Decreto nº 2.208/97. Diante das mudanças estabelecidas no Senai por meio dos Comitês Técnicos Setoriais, ao optar-se por um instrumento de ligação para elaborar os nexos entre a educação e o trabalho, percebe-se que este apresenta limitações na elaboração dos perfis profissionais correspondentes às qualificações demandadas pelo mercado de trabalho. Assim, espera-se que esta pesquisa auxilie na avaliação do Decreto nº 2.208/97 da educação profissional, que dispõe sobre a formação adequada a demanda para o mercado e contribua para aprofundar a discussão sobre o referido tema por parte tanto do CTCalçado-Senai-NH-RS como dos representantes dos mais variados segmentos envolvidos com a indústria de calçados, de forma que o debate colabore para o aumento da competitividade das empresas e, sobretudo, traga benefícios aos trabalhadores no sentido da melhoria de suas condições de vida e trabalho, propiciando uma verdadeira cidadania.

Summary

The Construction of the Demand Trough Professional Formation at the Calçado-Senai-Novo Hamburgo Technological Center of Footwear Industry

This paper deal with the current debate concerning the emergency of new demands of professional formation (PF), taking place the changes in the employment market, at the industrial scenario. Therefore, the research proposes to investigate how the construction of the demand of the professional formation is done offered by Senai, from a regional experience, in an specific industrial field, the footwear industry, where the use of the labor is intense and cheap, turning to be a competitive field. The research studied a case at the Footwear Technological Center of the National Service of Industrial Learning (Senai), located in Novo Hamburgo city, in the Rio Grande do Sul state – CTCalçado-Senai-NH-RS. It privileges the examination of the construction of the demands of the professional formation of the technical learning referring to the changes introduced by the reforms of the professional technical learning by the Decree no 2.208/97. Up against the established changes, in Senai though the Technical Committee Sector, opting for a linking instrument in order to elaborate the connection between education and employment, realizing that it has limitations elaborating the professional profiles corresponding to the qualification demands in the employment market. Therefore, it expects that this research helps in the assessment of the 2.208/97 Decree of professional education, concerning a suitable formation to the demand for the market and contributes to go deeply on the discussion concerning the referred subject for the CTCalçado-Senai-NH-RS and the representative of the most vary segments involved with the footwear industry, cooperating for a better debate and the increase of the competitive of the companies and, moreover, bringing benefits to the employees concerning the better conditions of live and work and giving them a true citizenship.

**A CONSTRUÇÃO DA DEMANDA POR FORMAÇÃO
PROFISSIONAL NO CENTRO TECNOLÓGICO DE CALÇADO
SENAI-NOVO HAMBURGO PARA A INDÚSTRIA CALÇADISTA**

Sumário

Sumário	4
Introdução	4
1- Avanços e limites em relação à formação profissional.....	16
1.1 Contexto geral – da noção de qualificação para a noção de competências?	16
1.2 Novas habilidades demandadas aos trabalhadores	27
1.3 Relação entre educação e trabalho: identificando o debate sobre as propostas de educação profissional	31
1.4 O mercado de trabalho e suas relações com a educação profissional ...	42
1.5 Novas necessidades formativas compreendidas como demandas de educação profissional.....	47
2 - O mercado de trabalho do setor calçadista.....	51
2.1 Alguns apontamentos sobre a origem da indústria de calçados no Rio Grande do Sul	52
2.1.1 As três formas de regulação das relações de trabalho	55
2.1.2 Anos 90 - Mudanças no mercado de trabalho na indústria calçadista	67
2.1.3 A indústria de calçados e o seu entorno	77
2.2 Considerações sobre a composição do mercado de trabalho no Rio Grande do Sul.....	83
2.2.1 Breve panorama da composição do mercado de trabalho no RS, no período 1993- 2002 – Considerações sobre o movimento demográfico	84
2.2.2 Emprego formal na indústria de calçados	95
2.2.3 Emprego formal e porte de estabelecimentos.....	98
2.2.4 Emprego formal segundo os atributos dos trabalhadores: sexo, faixa etária, escolaridade e faixa salarial.	103
3 - Contradições e desafios frente à necessidade de repensar o papel da formação profissional	116
3.1 Transformações em curso na institucionalidade da educação profissional (EP) no Brasil	117
3.2 Alguns comentários sobre a legislação da educação profissional	122
3.3 A reforma implementada com a LDB/96 e o Decreto 2.208/97 – breve contextualização.....	125
3.4 O Decreto – aceitação <i>versus</i> críticas	130
3.4.1 A instituição Senai – um olhar no contexto histórico.....	133
3.4.2 Breve panorama do Senai no Rio Grande do Sul	138
3.4.3 O novo olhar do Senai sobre si mesmo	144
4 - O Comitê Técnico Setorial como instrumento para aproximar a formação profissional do mercado de trabalho	155
4.1 O Centro Tecnológico do Calçado-Senai-NH-RS	158

4.2	Os cursos ofertados pelo CTCalçado	167
4.2.1	Os cursos de aperfeiçoamento profissional de nível básico.....	167
4.2.2	O Curso Técnico em Calçados de nível médio.....	170
4.3	As novas instâncias institucionais.....	176
4.3.1	Os Comitês Técnicos Setoriais – estrutura e funcionamento	178
4.3.2	Quanto à participação e à preparação dos representantes do CTS.	191
4.3.3	Quanto à definição da demanda de cursos e a avaliação da formação profissional	200
4.3.3.1	Demanda de cursos de curta duração e de escolaridade básica (controvérsias).....	205
4.3.3.2	Demanda de profissionais que atuem na área de <i>design</i>	209
5	- Considerações finais.....	216
6	- Bibliografia	224
7	- Anexos	236

Introdução

Inserida no debate em torno de novas demandas de formação profissional (FP), em decorrência das mudanças no mundo do trabalho na indústria, esta pesquisa propõe-se a investigar como é realizada a construção da demanda de formação profissional ofertada pelo Senai, a partir de uma experiência regional e setorialmente circunscrita.

A par de uma nova configuração imposta pela ordem econômica mundial, mudanças significativas ocorreram no mundo do trabalho, nos anos 90. Assim, em relação ao processo de reestruturação produtiva, num ambiente de reorganização da economia brasileira, acentua-se a problemática de o trabalhador inserir-se no mercado de trabalho. Esse problema, em parte, vem sendo relacionado ao baixo nível de escolaridade dos trabalhadores brasileiros, recolocando-se com maior intensidade o debate sobre as relações entre educação e trabalho, em função da demanda de uma nova formação para o trabalhador.

Muito ainda se discute a respeito do impacto da introdução de novas tecnologias e de novas técnicas organizacionais sobre o processo de trabalho, mais especificamente sobre o perfil ocupacional. Contudo parece haver consenso entre os teóricos¹ que estudam o assunto de que elas induzem a uma mudança significativa no perfil de qualificações dos trabalhadores. De fato, existe uma complexa discussão no sentido de que a emergência de um novo paradigma produtivo tem exigido novos requisitos de qualificação para o trabalhador. Isso representa um resgate da educação geral com qualidade, que passa a ser vista como elemento diferencial na formação da mão-de-obra qualificada. É preciso, agora, ensinar a pensar.

A reestruturação produtiva contribui por servir de argumento, por parte das políticas governamentais, para uma “nova” concepção de educação, que também se faz presente no discurso empresarial e que vem progressivamente colocando em questão o papel estabelecido para a educação na sociedade. As novas

¹CATTANI, (1999); CASTRO, (2002); CUNHA (2000); MANFREDI, (2002); FRIGOTTO, (1998); SALM, (1980); ENGUITA, (1993); KUENZER, (1999); PAIVA, (2000); dentre outros.

características do mundo do trabalho fazem emergir conceitos novos, tais como: qualidade total, novas habilidades, novas competências, empregabilidade.

As perspectivas no mundo do trabalho indicam processos heterogêneos de modernização nas indústrias tradicionais e dinâmicas, acentuadamente nas últimas, levando a que assumam novas relações de emprego, com fortes implicações sobre o conteúdo do trabalho e sobre as competências requeridas aos trabalhadores. Portanto, a reestruturação produtiva vem acompanhada pela elaboração, por parte dos empregadores, de diferentes estratégias de seleção dos trabalhadores, em função das necessidades diferenciadas dos setores na busca de maior flexibilidade.

O papel da educação na sociedade atual tem sido vinculado, pelo setor empresarial, à sua adequação ao contexto da reestruturação produtiva, associando-o à noção de empregabilidade como elemento definidor e enfatizando que é condição necessária para qualquer cidadão almejar um posto de trabalho.

No “revisitar” a teoria do capital humano com uma roupagem nova, está implícita a lógica acirrada da competição pelos poucos empregos que são oferecidos no mercado de trabalho. A ênfase da visão empresarial está calcada no enfoque da produtividade e no mercado, com vistas, portanto, à competitividade empresarial (FRIGOTTO, 1996; MACHADO, 1999, MORAES, 2000).

A exigência de uma maior escolaridade em um momento de maior seletividade no mercado de trabalho acaba por restringir, cada vez mais, o ingresso de trabalhadores de baixa escolaridade ou que não tenham concluído a educação básica. Não obstante, a educação é condição necessária, mas não suficiente, para o indivíduo disputar um emprego num país que continua perpetuando e reproduzindo as desigualdades sociais decorrentes de um modelo de desenvolvimento que é altamente concentrador de renda e, conseqüentemente, excludente.

Atualmente, a indústria brasileira precisa modernizar-se para acompanhar as modificações na estrutura produtiva mundial e enfrentar a concorrência estrangeira no mercado interno. Para isso, um dos elementos fundamentais seria a maior qualificação dos trabalhadores.

Tendo em vista a maior importância e a necessidade da educação profissional frente aos novos rumos da indústria, em consequência da reestruturação produtiva, a Confederação Nacional da Indústria (CNI), através do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai)², realizou, ao longo da década de 90, estudos e diagnósticos sobre o processo de modernização da indústria brasileira. Assim, percebe-se um movimento por parte dessa instituição no sentido de ajustar os seus serviços às necessidades das empresas, com o objetivo de apoiar os empresários frente à crescente necessidade de capacitação da mão-de-obra industrial, em função da emergência das alterações do novo paradigma produtivo.

O Senai, tradicional instituição voltada à formação e à qualificação de mão-de-obra no Brasil – fundado em 1942 –, tem atuado, desde a sua origem, no Rio Grande do Sul, em vários setores produtivos industriais, sendo um deles o calçadista.

Assim, esta pesquisa centra-se em estudo de caso realizado no Centro Tecnológico de Calçado-Senai, localizado no Município de Novo Hamburgo, no Rio Grande do Sul – CTCalçado-Senai-NH-RS –, onde se localiza o pólo calçadista do Vale do Sinos, que é o maior produtor de calçados do País, e o principal pólo exportador desse produto. Conforme dados da Associação Brasileira dos Agentes de Exportação de Calçados e Afins – Abaex, a indústria calçadista exportou, no ano de 2002, 189 milhões de pares de calçados, com um preço médio de US\$ 8,83.

A produção de calçados tem como uma de suas características marcantes o uso intensivo de força de trabalho com baixo custo da mão-de-obra como principal fator de competitividade (SHNEIDER, 2004; COSTA, 2004). De fato, a

2 O Senai integra o chamado Sistema S, um conjunto de instituições destinadas a prestar serviços a empresas dos diferentes setores da economia. Além do Senai, constituem o sistema S: o Serviço Social da Indústria (Sesi); o Serviço Nacional da Aprendizagem Comercial (Senac); o Serviço Social do Comércio (Sesc); o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar); o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat); o Serviço Social do Transporte (Sest); o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop).

indústria calçadista é um dos mais importantes setores da economia gaúcha, tanto no que se refere ao número de empregos que oferece, como em relação ao número de empresas que o compõem. No ano 2000, conforme dados do Ministério do Trabalho (RAIS), esse setor absorvia 120.596 empregos formais, ou seja, 23,4% do total da mão-de-obra ocupada na indústria de transformação. Nesse mesmo ano, o setor contava com 3.328 empresas no Estado, o que representa 9,1% do total das indústrias gaúchas.

Ainda em 2000, o setor retomou o bom desempenho nas vendas externas de calçados – principal produto da pauta exportadora, representando 22,9% das exportações do Rio Grande do Sul³, as quais são direcionadas majoritariamente (71,7%) aos Estados Unidos, onde sofrem a concorrência tanto de produtos mais sofisticados – os da Espanha e os da Itália – como de produtos menos elaborados – os calçados oriundos da China.⁴

Dado o impulso das mudanças na economia mundial, caracterizada pela globalização e pela rapidez tecnológica, impõe-se a necessidade de as empresas estarem cada vez mais comprometidas com a busca de maior competitividade, o que se reflete em ganhos de produtividade e melhoria de qualidade.

O setor calçadista tem importância na economia gaúcha e na nacional como um dos principais exportadores e vem sendo influenciado, desde 1992, pelas exigências do comércio internacional em relação à qualidade dos produtos, uma vez que, nesse ano, entraram em vigor as normas da ISO 9000⁵, que estabelecem um sistema para a gestão e garantia da qualidade, tanto para produtos industriais quanto para serviços. Esse é um dos elementos da reestruturação produtiva dos anos 90.

3 O segundo produto de maior participação na exportação é o fumo, com 16,1% e o terceiro é a soja, com 10,8%. Os três produtos, juntos representam 49,8% do total das exportações do Estado.

4 Fonte dos dados: **Plano Plurianual 2000**, Secretaria da Coordenação e do Planejamento do Rio Grande do Sul.

5 A propósito, a adoção das normas ISO da série 9000 pelas empresas hoje é uma realidade inquestionável. Nesse sentido coloca-se a necessidade explícita de um instrumento de normas para garantir e prover a qualidade no comércio internacional. Assim, segundo informações do Comitê Brasileiro de Qualidade da Associação Brasileira de Normas Técnicas (CB-25/ABNT), as taxas de crescimento de certificação são muito expressivas na maior parte dos países.

O universo da pesquisa

A presente pesquisa tem por objetivo analisar a construção da demanda por formação profissional, entendida como novas exigências formativas do Senai, - tendo como referência o Decreto nº 2.208/97, que regulamenta o artigo 36 e os artigos 39 a 42 da Lei nº 9.394/96⁶ – o qual dispõe sobre o ensino profissional. Os dados quantitativos correspondem o período de 1996/2002 e os dados qualitativos até 2004. Para tanto, recorre-se ao estudo de caso como estratégia para verificar de que forma é realizada a construção da demanda de formação profissional ofertada pelo Senai, utilizando como objeto empírico o CTCalçado, localizado no Município de Novo Hamburgo, no Rio Grande do Sul.

Desde a sua criação, a instituição tem como objetivo a formação profissional. Nos anos 40, o Senai iniciou suas atividades priorizando a aprendizagem industrial, a fim de qualificar o operariado para a indústria nascente. Destinados à qualificação ou à habilitação inicial de jovens aprendizes e caracterizados pela articulação entre formação e trabalho, os cursos de aprendizagem industrial do Senai-RS ocorrem em nível básico ou técnico. A ele compete o papel de formador de mão-de-obra para o parque industrial. Calcada em um sistema de âmbito nacional, que opera no Brasil desde 1942, a instituição é a mais significativa rede de ensino profissional do País, atuando diretamente com a indústria em termos de qualificação de mão-de-obra.

A abordagem do objeto de pesquisa está centrada em investigar, junto ao CTCalçado-Senai-NH-RS, a identificação da construção da demanda para a educação profissional dessa instituição, partindo do pressuposto de que a ênfase da visão empresarial está no enfoque da produtividade e no mercado, visando, portanto, à competitividade empresarial.

6 No ano de 1996, foi modificada a legislação da Lei de Diretrizes e Bases (LDB/96), que dispõe sobre a educação básica, incluindo a educação infantil, o ensino fundamental e o ensino médio. A LDB separa o ensino médio do ensino técnico e, nesse sentido, o Decreto nº 2.208/97 passou a determinar as disposições sobre o ensino profissional.

Para a consecução desse objetivo, foi necessário obter informações junto aos atores envolvidos no processo de construção das demandas de formação, no caso, o Conselho Consultivo (CC) e os Comitês Técnicos Setoriais (CTS).

O Conselho Consultivo (composto por representantes da área empresarial, assim como por pessoas ligadas a outros segmentos) e os Comitês Técnicos Setoriais (constituídos por especialistas de empresas, do meio acadêmico, de órgãos governamentais, da educação profissional, de sindicatos patronais e de trabalhadores) têm papel importante na definição das ações a serem desenvolvidas nas unidades de ensino às quais estão vinculados.

Parti da questão norteadora de que o Conselho Consultivo e o Comitê Técnico Setorial realmente contribuem na definição da construção da demanda de ensino profissional para o setor em pauta. Ou melhor, em que medida ambos contribuem para a implementação de uma formação profissional que atenda adequadamente às necessidades das demandas do setor produtivo e do mercado de trabalho frente à reestruturação produtiva.

Desde o início dos anos 90, percebe-se um movimento mais intenso, por parte do setor empresarial, no sentido de rediscutir de forma sistemática a questão da educação profissional. Dessa forma, o setor empresarial, através da publicação de vários documentos, aponta para a discussão de novos rumos da educação profissional em virtude das novas demandas patronais de capacitação para o trabalho.⁷ No documento do Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial (IEDI) de 1992, estão contempladas as estratégias empresariais frente aos novos papéis que a mão-de-obra deve desempenhar, e a questão educacional é indicada como elemento central à competitividade brasileira.

Nesse sentido, surgem como questões importantes a universalização da escola pública, com garantia de qualidade de ensino, e o redirecionamento da capacidade instalada dos serviços de aprendizagem no País.

⁷ Parte desse debate está contido no documento do Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial, de 1992, assim como no ano de 1993, os empresários apresentaram documentos elaborados pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) – **Educação Básica e Formação Profissional: uma visão dos empresários**, e também **Emprego na Indústria** (CNI, 1997).

Entretanto Kuenzer salienta em seus estudos que, na atualidade, se solicita uma progressiva elevação da escolaridade para todos, mas verifica-se, ao mesmo tempo, uma crescente diminuição dos postos de trabalho. Contudo a elevação da escolaridade e da educação profissional, no cenário atual, traz no seu bojo uma educação marcada pela polarização de competências, que demandam desiguais aportes de educação (KUENZER, 1999).

Desse modo, justifica-se a necessidade de examinar como é realizada a construção da demanda de formação profissional, tendo em conta que, na nova proposta de educação profissional (Decreto nº 2.208/97), está contemplada a participação de vários atores.

Dessa forma, nesta pesquisa, pretende-se aferir o grau de adequação da formação profissional desenvolvida pelo CTCalçado-Senai-NH-RS às recomendações e/ou orientações do seu Conselho Consultivo e dos Comitês Técnicos Setoriais. Portanto, o objetivo é verificar a contribuição dos atores envolvidos no processo de elaboração da demanda de formação profissional ofertada pelo Senai – no caso, pelo CTCalçado-Senai-NH-RS.

Metodologia

A metodologia proposta está centrada em elementos de análise qualitativa, como se costuma referenciar nos estudos de caso. Entretanto foi necessário incorporar elementos de análise quantitativa para ampliar o campo de entendimento do objeto investigado. Assim, as informações apresentadas neste estudo foram obtidas mediante utilização de um aparato diversificado de técnicas de investigação e coleta de dados.

Em um primeiro momento, ainda na elaboração do projeto desta dissertação, estabeleci o Conselho Consultivo como o espaço institucional adequado para depreender como era realizada e/ou definida a construção das demandas de formação profissional atendidas pelo Senai.

Porém, após entrevistas exploratórias junto à instituição em estudo, constatei um movimento de reelaboração das estratégias de construção das

demandas de qualificação profissional. Verifiquei que, além do Conselho Consultivo, estava em processo a implementação da **Metodologia de Formação e Certificação Profissional Baseada em Competências**, que consiste na formação dos Comitês Técnicos Setoriais-CTS.⁸ O papel primordial dos CTS era a elaboração dos perfis profissionais dos cursos oferecidos pelo CTCaçado-NH. Nesse sentido, o CTS era o fórum técnico-consultivo responsável pela elaboração dos perfis profissionais correspondentes às qualificações demandadas pelo mercado de trabalho dentro dos segmentos industriais atendidos pelo Senai.

Nesse momento da pesquisa, ficou clara a necessidade de incorporar uma avaliação do papel dos Comitês Técnicos Setoriais. Estes foram criados com o objetivo de servir de instrumento capaz de aproximar a educação profissional do mercado de trabalho de modo mais dinâmico que o propiciado pelos levantamentos de dados primários ou pela sistematização de dados secundários (SENAI, 2002).

Assim, verificar em que medida o Conselho Consultivo e/ou os Comitês Técnicos Setoriais de fato contribuem para a efetiva construção das novas demandas de formação profissional para o setor produtivo em pauta é a questão a ser analisada. Tais questionamentos constituem o panorama do presente trabalho.

Para a consecução dos objetivos da pesquisa, obtive informações junto ao Conselho Consultivo, através do exame das atas das reuniões. Esse Conselho tem três reuniões anuais ordinárias, sendo que existem algumas reuniões extraordinárias, e sua tarefa é projetar as ações da instituição e fazer o acompanhamento das mesmas.

No caso dos Comitês Técnicos Setoriais, sua atribuição é identificar e atualizar permanentemente as competências profissionais dos trabalhadores, responsabilizando-se particularmente pela elaboração dos perfis profissionais

8 As diretrizes de atuação da instituição estão elaborados nos documentos: As Metodologias de Formação e Certificação Profissional Baseada em Competências (Brasília, 2002) que são compostas por quatro volumes: Metodologia de Estruturação e Funcionamento de Comitês Técnicos Setoriais; Metodologia para o Estabelecimento de Perfis Profissionais; Metodologia para a Elaboração de Desenho Curricular Baseado em Competências; Metodologia para Avaliação e Certificação de Competências.

correspondentes às qualificações demandadas pelo mercado de trabalho dentro dos segmentos industriais atendidos pelo Senai.

Para efetuar a análise dos procedimentos em relação à identificação da construção da demanda de formação profissional, lancei mão da participação como ouvinte, nas reuniões realizadas pelos Comitês, as quais têm por objetivos definir o perfil de formação profissional baseado em competências, estabelecer parâmetros para avaliar o desempenho e normas para a qualificação profissional.

Os Comitês Técnicos Setoriais são compostos por um diretor (responsável pela unidade de ensino); um secretário; três representantes da área técnica do setor em pauta; um representante técnico do sindicato patronal e dos trabalhadores, ligados à área de gestão da produção; e um especialista da universidade.

No processo inicial da pesquisa de campo, fiz contatos com o departamento responsável pelo estudo das necessidades de demanda do setor industrial do Senai regional, além de coletar informações bibliográficas na biblioteca da instituição.

A pesquisa realizada no CTCalçado-Senai-NH-RS embasou-se em entrevistas com a direção da escola, com a orientadora pedagógica e com professores. Após essas entrevistas, fui convidada, pela orientadora pedagógica da instituição, a participar das reuniões dos CTS como ouvinte. A escola, nesse momento, encontrava-se na fase de implementação dos CTS, efetivando os convites para os respectivos representantes do setor em pauta. Como o tema desta dissertação ia diretamente ao encontro da problemática discutida nesse fórum, ocorreu o convite.

Após os encontros dos CTS, a orientadora da escola passou a realizar reuniões – das quais também participei – com o Núcleo de Apoio ao *Design*, (NAD), e professores, para discutir sobre a definição do currículo do curso de *design*. Esse Núcleo está vinculado ao setor de Assessoria Técnica e Tecnológica da instituição, tendo por objetivo sensibilizar as empresas em relação à importância do *design* como elemento agregador de valor ao produto.

Ademais, optei por entrevistar quatro representantes de empresas do setor calçadista para apreender qual a percepção destes representantes quanto à oferta de formação profissional realizada pelo Senai. Também realizei entrevistas com representantes do Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Calçados. O objetivo das entrevistas com pessoas relacionadas ao setor calçadista fora da instituição era o de observar qual a percepção desses atores em relação à instituição no que se refere à FP. Esse recurso (de entrevistar empresários e sindicalistas) foi incorporado à pesquisa após o término das reuniões dos Comitês Técnicos Setoriais.

Os roteiros das entrevistas abordavam tanto aspectos específicos sobre o tema como questões de caráter aberto, para que todos os depoimentos pudessem aportar uma contribuição sobre a forma como se elabora a construção da demanda de FP.

Essa diversidade de entrevistas e observações foi realizada visando abarcar um leque maior de informações sobre o tema abordado e, assim, obter um maior número de elementos e de nexos relevantes para compreender suas particularidades.

Esta dissertação contém cinco capítulos, além desta **Introdução**. No primeiro, faz-se uma revisão da literatura, buscando mapear os trabalhos relevantes sobre a problemática. Nos últimos anos, tem-se discutido muito sobre as transformações produtivas e os novos condicionantes da competitividade associados à necessidade de reconfiguração do conhecimento dos trabalhadores. Assim, o debate sobre a formação profissional ressurgiu com maior intensidade. Porém, verificam-se propostas e políticas em disputa no tocante à educação profissional, alterando as relações entre educação e trabalho. Nesse sentido, surgem novas necessidades formativas compreendidas como demandas de educação profissional.

O segundo capítulo está dividido em dois momentos: o primeiro tem como objetivo resgatar a trajetória da indústria calçadista numa perspectiva histórica quanto à constituição do mercado de trabalho, relacionando as transformações produtivas e tecnológicas e os mecanismos e estratégias de que as empresas

fazem uso para recrutar a força de trabalho. No segundo, ocorre a sistematização e a análise de uma pluralidade de dados estatísticos, para contextualizar brevemente o mercado de trabalho gaúcho, com maior destaque para o setor de calçados.

As informações estatísticas sobre o mercado de trabalho para o agregado do Estado são dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD/IBGE), e, para o mercado formal, utilizou-se como fonte a Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho (RAIS/MTE), tendo como referência temporal o período de 1993 a 2002.

O terceiro capítulo da pesquisa também está estruturado em dois itens: o primeiro indica as mudanças em processo frente à formação profissional, verificando a reforma da LDB/96, com maior ênfase no Decreto nº 2.208/97 sobre o ensino profissional. No segundo, situa-se o Senai no contexto histórico e se examinam algumas das iniciativas da instituição ao reelaborar o seu Plano Estratégico de Ação frente aos novos rumos da indústria, em consequência da reestruturação produtiva.

No quarto capítulo do estudo, faz-se uma contextualização do CTCalçado-Senai-NH-RS, com uma metodologia de cunho qualitativo. A escolha do CTCalçado, que atende a indústria de calçados do RS, deu-se em função da importância do setor calçadista na economia gaúcha. Ainda nesse capítulo, examina-se o grau de adequação das políticas de formação profissional desenvolvidas pelo Senai – no caso, pelo CTCalçado-Senai-NH-RS – às recomendações e/ou orientações do Conselho Consultivo e do Comitê Técnico Setorial.

Finalmente, no quinto e último capítulo, são tecidas algumas considerações sobre a pesquisa ora proposta.

Aposta-se que esse esforço analítico possa contribuir no debate sobre políticas de formação profissional. Apesar da complexidade desse debate frente a um mercado de trabalho cada vez mais seletivo, diante da redução crescente de postos de trabalho assalariados, é necessário aprofundar a discussão da

construção da demanda de formação profissional como um espaço que efetivamente garanta a “empregabilidade” dos trabalhadores.

A formação profissional é um assunto de interesse de vários setores, como escolas, educadores, empresários e sindicatos. Ademais, a construção da demanda de educação profissional é um tema polêmico, e o fato é que coexistem diversas formas de abordá-lo.

1- Avanços e limites em relação à formação profissional

1.1 Contexto geral – da noção de qualificação para a noção de competências?

Nas economias desenvolvidas até os anos 70, predominava o paradigma de organização industrial centrado no padrão taylorista-fordista⁹ (Organização Científica do Trabalho). Contudo, com a inovação da produção através da incorporação de novas tecnologias e da adoção de novas formas organizacionais, em um contexto de acirramento e internacionalização da concorrência capitalista, ocorrem transformações técnicas, econômicas e sociais, em que o fator humano se coloca como um ponto crítico.

Esse processo está alterando o perfil de qualificação do trabalhador, modificando progressivamente os requisitos de qualificação, em vários setores, por novos modelos, influenciando fortemente na modificação dos atributos necessários para a mão-de-obra.

A necessidade de qualificar a força de trabalho para capacitar os trabalhadores adequadamente ao novo contexto tecnológico implicou a redefinição da relação entre a educação profissional e a educação escolar, passando a ser exigida, no mínimo, a conclusão da educação básica¹⁰.

Segundo Fogaça, os estudos demonstram um aumento substancial de empregos com nível de escolaridade mais elevada, o que leva a uma alteração significativa do perfil do conjunto da força de trabalho. A questão do avanço tecnológico não pode estar deslocada da qualificação do trabalhador e do volume e da qualidade do emprego.

9 O modelo de produção taylorista-fordista é marcado pela grande divisão do trabalho e pela especialização funcional, contando com uma estrutura ocupacional bastante polarizada. A grande maioria dos trabalhadores, com baixo nível de qualificação, executa tarefas simples, rotineiras e previamente especificadas, com seu ritmo ditado pelo próprio equipamento ou pelos supervisores. Apenas daqueles trabalhadores ligados ao planejamento e à transmissão de tarefas se exige um maior grau de qualificação. Nesse contexto, o baixo grau de escolaridade da maioria dos trabalhadores não é obstáculo para o bom desempenho das funções.

10 No caso brasileiro, pela nova legislação da Lei de Diretrizes e Bases (LDB/96), a educação básica inclui a educação infantil, o ensino fundamental e o ensino médio.

(...) a importância do saber pensar, assim como as novas responsabilidades e o próprio manuseio de equipamentos caros e sensíveis, conduzem a uma nova relação entre o homem e a máquina, e entre os diversos níveis da hierarquia ocupacional, **que demandam conhecimentos que vão muito além dos aspectos operacionais de uma ocupação** (grifos nossos) (FOGAÇA, 1994, p. 68).

O perfil ocupacional, na década de 1990, é bastante distinto daquele do modelo taylorista-fordista de produção. Se, antes, a qualificação se baseava na experiência laboral, agora requer a posse (o domínio) de capacidades lógico-analíticas, certificadas pela formação escolar e pelo ensino técnico-profissional.

É preciso, portanto, uma sólida educação básica, que dê ao trabalhador capacitação para o exercício de funções flexíveis, que exigem habilidades cognitivas que vão muito além dos aspectos operacionais de uma ocupação.

Há no plano do discurso um resgate e uma revalorização da educação básica¹¹, que passa a ser elemento importante no processo de formação dos trabalhadores, na medida em que os novos requisitos são, em parte, decorrência de conhecimentos e de habilidades adquiridas através da escola regular. Isso equivale a dizer que uma das implicações mais marcantes da revolução tecnológica em curso é que os conteúdos gerais da educação básica passam a ser vistos como instrumentos para a formação profissional de todos, e não mais apenas para os que ocupam postos gerenciais, técnicos ou administrativos. Entretanto, não se restringem à escolarização as solicitações feitas pelo sistema produtivo, passando a requerer outras dimensões de competência humana antes não consideradas.

A adequada escolarização e qualificação da força de trabalho têm uma associação direta com a capacidade de gerar inovação, a qual é, atualmente, um fator competitivo da maior importância, como demonstra a análise da experiência

11 Contudo, no caso brasileiro, mesmo que recentemente as políticas educacionais brasileiras tenham promovido o aumento do nível educacional da população (processo de certificação escolar), ainda estamos vivendo um período crítico em relação aos níveis básicos de ensino. Apesar dos avanços na escolaridade da população brasileira, observa-se que os esforços são prioritariamente direcionados para a população matriculada e/ou em idade escolar. Assim, o país ainda convive com baixas taxas de escolaridade básica. Chegamos a 2000 com mais de 34 milhões de jovens entre 15 e 24 anos. Verifica-se que, embora o índice de analfabetismo entre os jovens de 15 a 24 anos tenha sido reduzido de 15,7% para 5,8% entre 1980 e 2000, sem aferir a questão da qualidade do ensino, predominam ainda, na faixa entre 20 e 24 anos, 54,8% de jovens sem escolarização fundamental (SOARES, CARVALHO, 2003).

internacional em relação ao progresso técnico – Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial, (IEDI, 1992)¹².

A adequação da “educação para o trabalho” ao contexto de reestruturação produtiva tem posto em discussão o papel da educação escolar na sociedade e a avaliação dos sistemas educacionais tanto pela ótica da formação para o trabalho como pela necessidade de ajustar as exigências da escola ao mercado de trabalho e/ou às necessidades das empresas.

A construção de estratégias individuais de inserção no mundo do trabalho frente às ameaças de desemprego toma como ponto de partida as relações e tensões entre trabalho, escola e profissionalização. Desse modo, a escola é vista na sociedade atual como uma instituição que tem por função preparar os jovens para o ingresso no mercado de trabalho, assim como um meio para a construção de sua cidadania.

Na visão de CATTANI, 1999, sobre a formação profissional

(...) a acepção mais ampla, *designa* todos os processos educativos que permitam ao indivíduo adquirir e desenvolver conhecimentos teóricos e operacionais relacionados à produção de bens e serviços quer esses processos sejam desenvolvidos nas escolas ou nas empresas (CATTANI, 1999, p.94).

Porém, a abordagem sobre a FP, segundo esse mesmo autor, pode ser feita através de duas modalidades. Na primeira, ela é considerada apenas na sua dimensão restrita, operacional, de preparação para o trabalho, sendo esta abordagem mais conhecida e difundida. Conforme o autor menciona:

Nessa perspectiva, a FP aparece como um subproduto do sistema educacional ou como um componente das estratégias empresariais no que concerne à adequação dos recursos humanos às necessidades pontuais e específicas. Da mesma forma, ela surge, ocasionalmente, como um antídoto para o desemprego. Em flagrante contradição com a lógica e a tendência do capitalismo, sustenta-se que, se os trabalhadores tivessem mais formação técnica, haveria emprego para todos (CATTANI, 1999, p.98).

12 IEDI, (1992). **Mudar para competir**: a nova relação entre competitividade e educação. São Paulo.

Na segunda perspectiva, a FP está relacionada a outras questões de maior densidade política e social. Assim,

A FP integra o complexo debate sobre a relação Educação-Trabalho, que implica, de um lado, o questionamento sobre o papel condicionador da escola e sua produtividade ou improdutividade (FRIGOTO, 1983; SALM, 1980) e de outro, a questão do trabalho como princípio educativo e libertador ou como fator de alienação e domesticação à lógica produtivista (ENGUIITA, 1989) (In:CATTANI, Trabalho e Tecnologia Dicionário Crítico. 1999, p.98).

Vista sob esse ângulo, a formação profissional¹³ merece ser analisada com cuidado num contexto em que as mudanças técnico-organizativas, introduzidas com a adoção do padrão capitalista de acumulação flexível¹⁴, geram tensões e contradições no sistema educacional, indicando o surgimento de novas demandas, que se constituem em um desafio para a reestruturação do ensino médio profissional.

O debate referente à educação tem refletido posições divergentes¹⁵ no atual contexto da formação profissional. Nesse sentido, cabe investigar o alcance e o papel das instituições escolares no enfrentamento da atual crise do trabalho.

Na Alemanha, a preocupação com a adequada formação profissional é bastante antiga. Lá, desde o século passado, a existência de uma legislação trabalhista e de instituições de formação profissional permitiram o surgimento de uma classe trabalhadora extremamente qualificada (SALM, 1998).

Atualmente, a formação profissional na Alemanha, que atende a jovens que concluíram a educação básica, está centrada numa peculiar articulação entre sistema educacional e produtivo, marcada por uma estreita cooperação entre escola e empresa, com papéis claramente definidos para ambas. A primeira deve transmitir os conteúdos típicos de educação básica, enquanto a segunda se responsabiliza pela aplicação dos conhecimentos técnico-científicos necessários à habilitação específica. Nesse sentido, as empresas esperam que o sistema

13 Para maior entendimento sobre Formação Profissional, ver CATTANI, (1999); CUNHA, (2000); MANFREDI, (2002); FRIGOTO, (1983); dentre outros.

14 Ver HARVEY, (1993) e KUENZER, (1999); dentre outros.

15 Retomaremos esta discussão no item 1.3 – Relação entre educação e trabalho: identificando as propostas de Educação Profissional

educacional seja capaz de suprir as necessidades essenciais de conhecimento para os sistemas produtivos.

Sugere-se que o sucesso econômico alemão tem como um de seus pilares a sólida formação do trabalhador. Refere-se aqui não somente ao treinamento para o desempenho de funções específicas, mas também ao elevado nível da educação básica, que lhe permite aprender novas tarefas e, assim, se adaptar mais rapidamente às novas exigências do sistema produtivo.

Ainda em relação à experiência alemã, é importante destacar a ação dos sindicatos. Sua postura é marcada pela cooperação em relação aos empregadores. “Com isto, a política sindical tem como base o apoio negociado aos esforços de modernização das empresas do país” (Estudo da Competitividade da Indústria Brasileira, 1993, p.14). Desse modo, nas negociações coletivas, são acrescentadas às cláusulas que garantem direitos já adquiridos em negociações anteriores outras que visam proteger os trabalhadores de eventuais efeitos negativos da modernização, principalmente o desemprego.

O Japão, diferentemente da Alemanha, é, atualmente, um país de grande sucesso na formação de trabalhadores com alto nível de qualificação. O trabalhador japonês identifica-se com a empresa e não com um ofício em particular. Assim, o seu grande objetivo é o sucesso da empresa e, dessa maneira, ele deverá ser capaz de ocupar diversas funções com bom desempenho.

Certamente, esse tipo de postura tem influência direta sobre o sistema escolar e de educação profissional. O sistema escolar deve fornecer a educação básica de excelente nível, enquanto as empresas se encarregam da educação profissional necessária aos empregados recém-contratados. Embora articulados de maneira diferente, tanto a Alemanha como o Japão, mantêm uma estreita relação entre empresários e sistema educacional.¹⁶

Maurice, ao mencionar o modelo de tipo francês, salienta que a qualificação nesse país é, ao mesmo tempo, fortemente determinada pela formação escolar codificada administrativamente e gerenciada pelas empresas no

¹⁶ Para aprofundar a análise sobre a Alemanha, o Japão e a França, ver DUBAR, (1998); FERRETTI, (1996); SALM, (1998); MAURICE, (2001); dentre outros.

modo da “descontinuidade estatutária” (forte oposição executivos/executores). Nesse mesmo estudo, ao comparar os modelos da Alemanha, França e Japão, aponta que a noção de qualificação não tem o mesmo sentido e muito menos a mesma tradução “societal” nesses países (MAURICE, 1982, apud DUBAR, 1998).

Para tentar subsumir o conjunto das semelhanças e diferenças entre os três modelos de funcionamento da qualificação – que também são três modos de construção das competências-, Maurice propõe o termo de ‘profissionalidade’ definido como ‘posição num espaço de qualificação construído pela mediação de três relações sociais específicas: **a relação educativa que define um modo de socialização, a relação organizacional que remete ao modo de divisão do trabalho e a relação industrial que diz respeito ao modo de regulação.**’ (grifos nossos) Assim, na França, na Alemanha e no Japão, três espaços diferentes da qualificação produzem três definições diferentes da qualificação que são também **três modos de construção e de reconhecimento das competências** (grifos nossos). A preferência dada ao conjunto e à polivalência aproxima os sistemas alemães e japoneses ao passo que o valor conferido ao tempo de serviço e à empresa aproxima os sistemas franceses e japoneses. Qualificação e competência são portanto noções inteiramente relativas aos modos de articulação destas três relações sociais que definem a profissionalidade num contexto ‘societal’ (DUBAR, 1998, p. 92).

Entretanto, diante da constatação dos variados modelos de educação profissional nos países mencionados¹⁷, pode-se salientar a necessidade de incorporar, nas análises das qualificações e competências, noções relativas aos modos de articulação das relações sociais.

Pochmann salienta que os modelos de formação profissional são acompanhados por diferentes políticas de formação. Contudo, acrescenta que, na atualidade, “as políticas de formação tendem a incorporar múltiplos programas e redes de cooperação em ensino e aprendizagem” (1999, p.20). Nesse sentido, faz-se necessário agregar novos parceiros aos esforços de formação, no sentido de “ampliar a cobertura e ao mesmo tempo as possibilidades de respostas frente aos desafios da ocupação e da competitividade” (1999, p.21).

Dessa forma, Pochmann remete para a necessidade de articulação efetiva entre os agentes que definem as demandas de formação profissional.

17 Não é propósito deste estudo realizar uma análise dos modelos de formação profissional nos países mencionados, mas apenas salientar a importância da diversidade de modelos existentes e a importância do estudo desses contextos diferenciados.

A seguir, apresenta-se um quadro-resumo sobre os modelos de formação profissional, em alguns países selecionados:

Quadro 1 Modelos de formação profissional

SISTEMA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	CARACTERÍSTICAS GERAIS	PAÍSES
Centralidade da escola	Autonomia dos indivíduos na decisão sobre os investimentos em formação, com pluralidade na oferta de cursos, baixa qualificação reconhecida em nível nacional e formação específica na empresa	Estados Unidos e Canadá
Aprendizagem formativa	Co-determinação dos atores na formação, com certificação de habilidades e fortes incentivos à formação	Alemanha, Suécia e Áustria
Estado como guia	Formação geral (escola) e específica (empresa) financiada pelo governo	Suécia e Noruega
Formação na empresa	Emprego para toda a vida, com a empresa fornecendo a formação geral e específica incorporada ao processo produtivo	Japão
Formação complementar	Financiamento entre os empresários, sem garantia de formação para desempregados e trabalhadores de pequenas empresas	França, Austrália e Inglaterra

FONTE: LYNCH, 1994, apud POCHMANN, 1999, p.20.

A importância atribuída à educação no mundo do trabalho¹⁸ varia conforme as exigências impostas pelas mudanças na base técnica, assim como pela inovação da organização e da produção e de mudanças ocorridas no mercado de

18 Nesse caso, a valorização da educação como efeito da transformação na esfera produtiva contempla a necessidade de elevação da escolaridade básica, o domínio de diversas linguagens e a iniciação científica, de modo a atender ao novo paradigma tecnológico (PAIVA, 2000; MACHADO, 1998; SALM, 1998).

trabalho. Portanto, em nível mundial, a partir da metade dos anos 80, com as mudanças nos sistemas de produção e com as alterações no mercado de trabalho, em meio a uma nova base de informação, passou a se modificar o modelo até então estabelecido.

O modelo educacional difundido entre os anos 50 e 70 estava centrado na formação do trabalhador padrão, disciplinado e especializado, voltado para a **demanda** por dois tipos básicos de trabalhadores fabris: **o planejador e o executor**. De fato, a produção capitalista incorporou mão-de-obra de baixa qualificação, com pouca escolaridade, e concentrou recursos educacionais numa minoria destinada a ocupar postos gerenciais e de supervisão (Salm,1998). Nesse sentido, o estudo de Braverman (1987) analisa os métodos tayloristas-fordistas, demonstrando que estes simplificaram a atividade da grande maioria dos trabalhadores, ainda que o processo de trabalho necessitasse de uma pequena elite qualificada.

Entretanto, na atualidade, o trabalhador industrial precisa, na sua bagagem, de um leque mais amplo de atributos que os requeridos no modelo anterior, baseado nos preceitos tayloristas-fordistas de produção. Os novos paradigmas exigem do trabalhador um conjunto de competências, no sentido de que ele deve possuir uma compreensão mais abrangente do processo de trabalho do qual ele é parte integrante. Assim, requer-se do trabalhador um número maior de atributos, destacando-se o raciocínio analítico, o pensamento crítico e habilidade na resolução de problemas¹⁹. Agora, torna-se necessário adquirir constantemente novos conhecimentos, em um processo de formação contínua.

As transformações no trabalho, nos anos recentes, colocaram o modelo de qualificação em questão, impondo uma nova definição, qual seja a da competência que, além de valorizar o conhecimento técnico e formal, passa a

19 Segundo SALM, (...) um exame do mero enunciado dos atributos mais mencionados é suficiente para demonstrar a importância atribuída à educação escolar, embora não exclusivamente na qualificação dos futuros trabalhadores: o raciocínio analítico, o pensamento crítico e habilidade na resolução de problemas, habilidade de comunicação escrita e oral; leitura e habilidades de compreensão; utilização da matemática, lógica e habilidades de raciocínio; fundamento de conhecimento científico, incluindo ciência aplicada; habilidade para usar computadores e outras tecnologias; conhecimento de línguas estrangeiras (SALM, 1998; p.239).

valorizar com maior intensidade o conhecimento tácito e informal e, sobretudo, uma nova postura dos trabalhadores frente ao trabalho. Assim, passa-se do modelo de qualificação para o modelo de competência. Como bem afirma Guimarães, as transformações no trabalho remetem para

uma nova síndrome de requisitos, marcada por atributos atitudinais e não apenas cognitivos, com destaque para a responsabilidade e a postura cooperativa (seja em relação aos colegas, seja em relação à empresa), para a disposição a continuar aprendendo, a se adaptar a novas situações, a ter iniciativa e a solucionar problemas. Ingressávamos numa nova forma de interpretar o que se passava nos locais de trabalho, intuindo de maneira diversa a natureza das relações sociais que ali se erigiam (GUIMARÃES, apud LEITE, 2003, p.14).

De fato, com as transformações dos modelos de produção, da rigidez do fordismo para a flexibilidade, o papel desempenhado pelo trabalhador na linha de produção aponta para mudanças substanciais. A grande divisão hierárquica da planta fordista gradativamente foi sendo substituída por uma estrutura mais horizontal, a divisão entre execução e planejamento foi atenuada, e os trabalhadores passaram a ser convocados para um maior comprometimento e participação nos objetivos da empresa. Diante desse quadro, as alterações embutidas nos novos modelos de produção exigem que o trabalhador possua um novo perfil, com novos atributos para preencher esse papel e responder às novas demandas feitas pelo mercado de trabalho.

Como Hirata (1994) salienta, ao referir-se às teses sobre polarização das qualificações para o modelo da competência, a importância da distinção entre qualificação formal e qualificação “tácita” que vem adquirindo maior fôlego. Assim, o novo paradigma de produção industrial em oposição à produção de massa impõe a emergência do modelo da competência²⁰.

20 “A competência é uma noção oriunda do discurso empresarial nos últimos dez anos e retomada em seguida por economistas e sociólogos na França (cf. M. Dadoy, 1990). Noção ainda bastante imprecisa, se comparada ao conceito de qualificação, um dos conceitos-chaves da sociologia do trabalho francesa desde os seus primórdios (cf. P. Naville, 1956); noção marcada política e ideologicamente por sua origem, e da qual está totalmente ausente a idéia de relação social, que define o conceito de qualificação para alguns autores (cf. D. Kergoat, 1982, 1984; M. Freyssenet, 1977, 1992) (HIRATA; 1994, p.128).

Hirata (1994) também argumenta, ao se verificar as pesquisas empíricas, que o panorama é extremamente complexo e heterogêneo, mencionando que a noção de flexibilidade ou de especialização flexível não está relacionada com o enfoque de gênero e, por conseguinte, com a divisão internacional do trabalho. Nesse sentido, Hirata resgata a importância dos estudos sobre a formação para novas tecnologias, questões relacionadas à distinção do sexo dos trabalhadores, pois

(...) alguns estudos sobre a divisão sexual dos processos de formação para inovações tecnológicas mostram até que ponto esta generalização, a partir de uma população masculina, pode induzir em erro. As ações de requalificação não têm a mesma extensão, nem o mesmo alcance, nem a mesma significação, para as mulheres e para os homens, e a formação pode ser o lugar da construção da incompetência técnica das mulheres (cf. G. Doniol-Shaw et alii, 1989; G. Dniol-Shaw e ^a Lerolle, 1990) (HIRATA, 1994, p132).

Manfredi (1998;2002), acrescenta em seus trabalhos a necessidade de rever a formação profissional diante da globalização da economia e da reestruturação produtiva.

Dessa forma, o processo de reorganização da economia mundial e as transformações técnicas e organizacionais afetam a forma de se produzir e as relações de trabalho, mas também modificam a representação que se faz do trabalho em si, do trabalhador, da qualificação e da formação para o trabalho. Anteriormente, a qualificação do trabalhador era referente ao posto de trabalho e formada por

(...) um conjunto de conhecimentos técnicos, destrezas, habilidades, um acúmulo de conhecimentos e experiências adquiridas ao longo de uma trajetória de vida escolar e de trabalho, encarada numa ótica processual, individualizada, personalizada, sem nenhuma conotação ou condicionamento sociocultural (MANFREDI, 1998, p.19).

No contexto atual, a qualificação do trabalhador pressupõe um trabalhador polivalente que necessita estar em constante atualização de competências requeridas pelo mercado de trabalho. Assim, além da escolaridade e da capacidade para se adaptar a novas situações, o trabalhador precisa estar apto a enfrentar situações imprevisíveis. Nesse sentido, há um deslocamento da

formação do novo trabalhador para o “modelo de competência”²¹ que pressupõe um

(...) alargamento de “saber fazer”, que agora é acompanhado também do “saber ser”, no sentido de que, além dos conhecimentos objetivos, o trabalhador deve utilizar-se de disposições subjetivas que constantemente reatualizam, renovam esses conhecimentos, seja no momento do trabalho ou fora dele (RÉGNIER, 1998, apud ROCHA, 2003, p. 4).

De acordo com Zarifian (2001) e Manfredi (1998; 2002), além do “saber fazer” e do “saber ser”, a outra dimensão presente no novo contexto refere-se ao “saber agir”.

O “saber fazer” [...] recobre dimensões práticas e científicas, adquirido formalmente (cursos/treinamentos) e/ou por meio da experiência profissional; o “saber ser”, incluindo traços de personalidade e caráter, que ditam os comportamentos nas relações sociais de trabalho, como capacidade de iniciativa, comunicação, disponibilidade para inovação e mudança, assimilação de novos valores de qualidade [...]; o “saber agir”, subjacente à exigência de intervenção ou decisão diante de eventos – exemplos: saber trabalhar em equipe, ser capaz de resolver problemas e realizar trabalhos novos, diversificados (MANFREDI, 1998, p27-28).

Segundo Zarifian, (2001) estabelece-se uma mudança radical, pois anteriormente a qualificação se referia apenas ao posto de trabalho (modelo taylorista/fordista). No modelo de competências, o trabalhador passa a se defrontar com “eventos” relacionando os “eventos” a situações imprevistas no processo de trabalho, envolvendo três dimensões de competências: as competências participativas, as competências transversais e as competências sociais²².

Passa-se da qualificação do trabalhador formado para o posto de trabalho - qualificação normalmente vinculada a um posto de trabalho concreto com tarefas previamente definidas – substituindo-a gradativamente por uma qualificação

21 O debate sobre competências pode ser encontrado em RAMOS, (2001); DELUIZ, (2001); ZARIFIAN, (1996); dentre outros.

22 - Competências participativas, relativas à capacidade dos assalariados de conhecer a função integral de uma organização; de saber como ela funciona; da intervenção no seu contexto; na participação da redefinição das suas estruturas. – Competências transversais, relativas à cooperação em equipes e em redes de diferentes setores e implicam a compreensão do processo integral da produção ou do serviço. – Competências sociais, que integram os campos: autonomia, responsabilidade e comunicação social nas profissões futuras (ZARIFIAN, 2001).

voltada para o modelo de competência, em que o imponderável, o incerto, o imprevisto tornam-se a tônica (ROCHA, 2003, p.4).

Contudo, nessa mudança do modelo de qualificação para o modelo de competências, percebe-se que o ponto nevrálgico consiste em que o modelo de competência está centrado no indivíduo como referencial, implicando características como capacidade de comunicação, autonomia, responsabilidade e polivalência. Características estas que necessitam da interação do indivíduo com o meio e, nesse sentido, a educação básica de qualidade do trabalhador é fundamental, uma vez que os conhecimentos adquiridos na educação formal são muito importantes para o bom exercício de qualquer função. A educação continuada é elemento necessário, pois está associada à necessidade constante de reciclagem e/ou revisão de conteúdos, assim como à habilidade do trabalhador de assumir a gestão autônoma dos processos de produção.

1.2 Novas habilidades demandadas aos trabalhadores

O processo de difusão de novas tecnologias²³, novas técnicas organizacionais e de gestão das empresas tornou-se um elemento fundamental na busca de maiores ganhos de produtividade e qualidade, capaz de garantir melhores condições de competitividade dentro de uma economia globalizada.

A experiência internacional de reestruturação produtiva²⁴, cuja análise está focada sobretudo no setor industrial, traz a exigência de novas habilidades aos trabalhadores. Conseqüentemente, destaca-se a necessidade de adequar a

23 “Termo genérico empregado para se *designar* a automação de base microeletrônica que está sendo introduzida na indústria e nos serviços, como um dos componentes da reestruturação produtiva em curso em nível mundial. Alguns autores consideram, como parte das novas tecnologias, inovações na gestão do trabalho e da produção, que incluem inúmeras técnicas e programas, como Círculos de Controle de Qualidade, Qualidade Total, Gestão Participativa, Kanban, Controle Estatístico de Processo, entre outros, quase sempre aludidos ao Modelo Japonês” (SILVA, L. H. In: CATTANI Trabalho e Tecnologia Dicionário Crítico, 1999).

24 “A reestruturação produtiva e industrial consiste em um processo que compatibiliza mudanças institucionais e organizacionais nas relações de produção e de trabalho, bem como redefinição de papéis dos Estados Nacionais e das instituições financeiras (MIRANDA, 1993), visando a atender às necessidades de garantia de lucratividade. Nesse processo, a introdução das novas tecnologias informatizadas tem desempenhado papel fundamental” (CORRÊA, M.B. In: CATTANI Trabalho e Tecnologia Dicionário Crítico, 1999).

qualificação da mão-de-obra à nova base técnica e às formas sociais que esta vem consagrando, que envolvem, centralmente, o conteúdo do trabalho.

O conteúdo das demandas dos homens de negócio no campo educativo, estrutural e ideologicamente, não mudou de natureza, mas o conteúdo da demanda mudou profundamente e com ele as contradições assumem nova qualidade. O rejuvenescimento da teoria do capital humano é expressão desta mudança de conteúdo histórico. No plano teórico-ideológico a ótica economicista daquela teoria é alargada pela tese da sociedade do conhecimento (FRIGOTTO, 1996, p.202).

No Brasil, a demanda por novas habilidades para os trabalhadores ocorre num ambiente de reorganização da economia, nos anos 90. Um dos fatores mobilizadores é o processo de reestruturação produtiva, aliado à globalização, recolocando o debate sobre as relações entre educação e trabalho em função da necessidade de uma nova formação para o trabalhador.

De fato, vários estudos (PAIVA, 2000, MANFREDI, 2002, CUNHA, 1998, KUENZER, 1999, SALM, 1998, e FRIGOTTO, 1996;1998) apontam:

O que muda qualitativamente, como tendência para aqueles que o processo produtivo necessita, é a passagem de um trabalhador adestrado para um trabalhador com capacidade de abstração mais elevada e polivalente. Mas muda sob a lógica da exclusão. O limite, o horizonte definidor é o processo produtivo demarcado pela naturalização da exclusão. No plano ideológico, a sutileza da tese da sociedade do conhecimento esconde, ao mesmo tempo, a desigualdade entre grupos e classes sociais, o monopólio crescente do conhecimento e, portanto, a profunda apropriação desigual do mesmo (FRIGOTTO, 1996, p.202).

Nesse contexto, a escolaridade passa a servir de argumento das políticas governamentais (como é o caso da nova LDB/96) para uma “nova” concepção de educação, que também se faz presente no discurso empresarial e que vem progressivamente colocando em questão o papel estabelecido para a educação na sociedade.

Assim, coloca-se em xeque o paradigma anterior - taylorista/fordista – calcado na necessidade de mão-de-obra qualificada na automação rígida, no qual o operariado executava rotinas, tarefas e operações predeterminadas e progressivamente simplificadas e no qual a aquisição de ‘destreza’ tendia a superar a de conhecimento geral. Com a adoção de um novo paradigma centrado

nas necessidades da automação flexível, a questão da qualificação profissional é revista, afastando-se dos conceitos estreitos do fordismo-taylorismo.

Diversos estudos têm analisado as transformações que vêm ocorrendo no mundo do trabalho²⁵. A partir da compreensão do novo paradigma no âmbito da acumulação flexível, em particular no que diz respeito às demandas da base microeletrônica, desloca-se a necessidade do conhecimento do produto para o conhecimento dos processos, substituindo a capacidade de fazer pela capacidade de enfrentar eventos não previstos.

O debate em torno da alteração das qualificações requeridas do trabalhador remete às transformações na organização do trabalho industrial e na relação do trabalhador com o seu trabalho. Portanto, conforme sintetiza Ribeiro (2000) em seu estudo:

Nesse sentido, a qualificação como elemento estruturante das práticas laborais, no capitalismo se sobressai mais como um elemento estruturado por modelos de organização e divisão do trabalho, por estratégias de gestão, por opções técnicas e científicas – tecnológicas, portanto – postas a serviço da valorização do capital (RIBEIRO, 2000).

Embora existam diferentes concepções teóricas sobre as transformações que estão ocorrendo no mundo do trabalho, a causa das mudanças em curso nas alterações quanto ao perfil dos trabalhadores é sem dúvida, uma discussão presente na atualidade. Nesse sentido, cabe mencionar o estudo de RIBEIRO (2000) que analisa os processos e fatores que vêm sendo apontados como motores da mudança das qualificações, destacando três grandes campos, sendo o primeiro relativo à inovação tecnológica; o segundo, às formas de organização do trabalho e o terceiro, às mudanças nas condições do mercado de trabalho²⁶.

A seguir, apresenta-se um quadro-resumo das transformações na economia e das suas implicações na formação profissional que engendram um novo perfil de trabalhador.

25 Ver PAIVA, (2000); SALM, (1998); MACHADO, (1998); ZARAFIAN, (1996; 2001); dentre outros.

26 Esses fatores que influenciam fortemente as mudanças nas qualificações também são analisados por (2003), dentre outros.

Quadro 2 Transformações econômicas e implicações na formação profissional

ECONOMIA TRADICIONAL	NOVA ECONOMIA	IMPLICAÇÕES NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- Estabilização do padrão tecnológico	- Instabilidade no padrão tecnológico	- Importância da transferência tecnológica
- Campo tecnológico diversificado	- Campo tecnológico interconexo	- Programas interdisciplinares
- Competição internacional regulada	- Competição internacional desregulada	- Consciência das novas condições de competição
- Focalização no mercado interno	- Referência no mercado global	- Consciência da nova cultura e linguagem
- Produto padronizado para o mercado de massa	- Produtos diversificados para consumos segmentados	- Necessidade de suporte tecnológico e organizativo para os negócios
- Recurso humano como fator de produção	- Recurso humano como fator de competição	- Sistema educativo revalorizado
- Pequena variação nas habilidades dos trabalhadores	- Maiores variações nas habilidades dos trabalhadores	- Educação continuada
- Expansão da ocupação direta na grande empresa	- Redução da ocupação direta na grande empresa	- Educação para a empregabilidade
- Crescimento econômico fundado no setor industrial	- Crescimento econômico fundado na inovação	- Formação em novas tecnologias

FONTE: MORO, 1998, apud POCHMANN, (1999), p.16.

Pochmann (1999) salienta que, na sociedade atual, estaria comprovado que a formação profissional é uma das exigências para a competitividade e a produtividade. Nessa linha de reflexão, alterações nos sistemas educacionais são necessárias, uma vez que as avaliações dos sistemas de formação profissional demonstram a sua inadequação.

1.3 Relação entre educação e trabalho: identificando o debate sobre as propostas de educação profissional

A discussão da relação entre educação e trabalho deve, sem margem de dúvida, contemplar as transformações econômicas e sociais, destacando a permanência das contradições²⁷.

Segundo Cattani salienta em seu estudo, ao longo de vários séculos, a relação da educação com o trabalho sempre foi objeto de grandes polêmicas:

“Trabalho se conjuga com opressão, educação com liberdade, ou é o contrário?”
 “*A inteligência se forma nas ocupações diárias*” (Adam Smith), mas então, como tornar o trabalho criativo? “*O ser humano precisa ser formado para humanizar-se*” (Comenius; mas, então, como educar o cidadão? Formulados pelos filósofos e pelos cientistas sociais e questionados pela prática concreta dos indivíduos, estes problemas de sociedade atravessam os séculos. O ideal educativo, por exemplo, pode ser encontrado na filosofia de Sócrates, Platão e Aristóteles, preocupados com a unidade da *Polis* e com seu funcionamento racional. Ele apareceu associado às questões de liberdade, cidadania, direitos humanos e progresso social, na obra de Locke, Durkheim, Hanna Arendt, e outros. De Condorcet a Francisco Ferrer, de Montessori a Paulo Freire, de Tolstói a Illich, a educação foi objeto de experiências originais, de densas análises e de polêmicas proposições (CATTANI, 1996,p.137).

Nas sociedades marcadas pela diferenciação de classes, é fundamental o resgate do conteúdo crítico dos conceitos de trabalho e de ação coletiva vinculada à idéia de autonomia coletiva através do projeto educativo global (CATTANI, 1996). Uma abordagem sobre o conteúdo do trabalho deve considerar que

Trabalho criativo, interessante e consciente, ou trabalho degradado, repetitivo e alienado definem o *status* que qualificarão os indivíduos vis-à-vis o conjunto da sociedade. Na construção da identidade social e profissional, o ser humano é, em grande parte, o que ele trabalha (DUBAR, 1994, in CATTANI, 1996, p.141).

A relação entre educação e trabalho é determinada pelas exigências de reprodução definidas na construção social e, como tal, sujeita à ação dos agentes, à convergência ou conflitos de interesses. A economia capitalista ao conduzir o “desenvolvimento do trabalho parcelar e seu enquadramento pelas normas

27 O propósito desse item é apenas identificar as propostas de Educação Profissional em disputa. Sendo assim, não se fará um debate detalhado sobre as mesmas.

tayloristas é uma das etapas mais empobrecedoras da atividade humana” (CATTANI, 1996, p.141).

Após esses breves comentários gerais, pode-se abordar o debate atual no Brasil nos anos 90. Conforme afirma Machado (1998), o novo entusiasmo pela educação tem procurado fazer ressurgir o interesse de amplos setores da sociedade, em especial dos empresários, vistos como parceiros preferenciais pela nova cruzada em favor da educação básica. De fato, a escolaridade passa a ser o eixo centralizador da discussão para dar conta da constituição da força de trabalho.

No Brasil, conforme proposta educacional da nova LDB/96 do Ministério da Educação, a universalização e a qualidade do ensino são compreendidas como condição para a formação do trabalhador. Pela nova legislação (LDB/96), a educação básica inclui a educação infantil, o ensino fundamental e o ensino médio. A educação básica é vista como elemento central às novas exigências do mercado de trabalho (LEMOS e QUADROS, 2000; SALM, 1998; FRIGOTTO, 1996).

A partir de 1994, o Governo de Fernando Henrique Cardoso retoma a questão da escolaridade com o “Programa Mãos à Obra Brasil”, contemplando duas estratégias: a primeira refere-se à educação básica, com ênfase no ensino profissionalizante e a segunda à reorientação das políticas de capacitação de mão-de-obra, de forma a permitir melhor adaptação dos trabalhadores às tecnologias modernas. Nesse caso, cabe registrar que, além dessas estratégias, também surgiu a proposta de descentralização das ações em articulação com os estados e municípios mobilizando: empresas privadas, entidades de classe, sindicatos patronais e de trabalhadores, comunidades, instituições de formação profissional e universidades.

No ano de 1996, surgiu a reforma do Sistema Educacional Brasileiro – LDB nº 9.394/96 e Decreto Lei nº 2.208/97 – sendo que uma das questões que o Decreto salienta é a retomada da dualidade do ensino, que consiste no

desmembramento do ensino médio e do ensino técnico²⁸. Essa reforma teve como parceiras na sua discussão organismos internacionais como a Organização Internacional do Trabalho – OIT, o Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID e o Fundo Monetário Internacional – FMI e outras agências internacionais. Desse modo foram incorporadas na agenda do governo central brasileiro as proposições desses organismos, no transcorrer da década de 1990. Segundo analisa Ramos:

Uma aliança entre os organismos internacionais e o poder local difundiu a ideologia de que os indivíduos, os setores sociais e os países devem-se tornar competitivamente adequados às exigências do mercado. Incorporando uma preocupação com a estabilidade social, o princípio da competitividade autêntica, pautada pelos investimentos em capital humano e pela convergência entre competitividade e sustentabilidade social, crescimento econômico e equidade social, deveria se sobrepor à competitividade perversa, baseada na degradação do valor do trabalho, do meio ambiente e da qualidade de vida. A ampliação da dimensão social do mercado associou educação e produtividade aos objetivos de combate à pobreza, de equidade social e de distribuição de recursos para patrocinar serviços básicos para todos (RAMOS, 2005, p. 32).

As análises e proposições do empresariado concernentes ao desenvolvimento econômico e à política educacional estruturam-se em bases semelhantes às sinalizadas pelo Banco Mundial, o qual segue enfaticamente a Teoria do Capital Humano²⁹.

28 No capítulo três dessa dissertação se retoma a discussão do Sistema Educacional Brasileiro, com maior ênfase no Decreto 2.208/97.

29 Teoria formulada por Schultz: “A tese da elevação das qualificações continua com o desenvolvimento da Teoria do Capital Humano, iniciado ao redor de 1960 nos Estados Unidos. Esta teoria nasce numa época de expansão econômica em quase todo o mundo ocidental. Existia um grande otimismo com respeito às possibilidades que oferecia a planificação e o planejamento para superar o atraso e a miséria. Nesse contexto a Administração Kennedy lançou a ‘Aliança para o Progresso’, um macro projeto para a América Latina que dava a pauta da concepção do desenvolvimento prevalente na época alcançar os níveis dos países avançados mediante um esforço nos investimentos produtivos sendo a educação um dos mais importantes”. (FINKEL, 1994, tradução livre, RIBEIRO, 2001) “La teoría del capital humano, por su vez, trató de demostrar los vínculos entre formación y empleo, más detenidamente, la rentabilidad de la educación y así la racionalidad de las inversiones en educación, suponiendo una causalidad entre la formación y la productividad, bien como de la formación y los salarios, lo que llevaría a un modelo útil y práctico donde se podría medir y calcular cuanto se debe invertir en educación para percibirse tal salario. No obstante, más allá de las críticas ya apuntadas arriba relacionadas con la visión neoclásica de la economía y del mercado de trabajo, hay una serie de críticas vinculadas a determinados presupuestos que funcionan en esta teoría como verdaderos puntos de arranque: a) los individuos

De fato, o enfoque, por parte da área empresarial, em relação à escolaridade está centrado na competitividade, na produtividade e no mercado³⁰. Nesse sentido, a escolaridade é elemento-chave para a inserção³¹ do indivíduo no mercado de trabalho. No documento publicado pelo Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial, IEDI, no ano de 1992, “Mudar para competir: a nova relação entre competitividade e educação”, estão contempladas as estratégias empresariais frente aos novos papéis que a mão-de-obra deve desempenhar, e a questão educacional é apontada como elemento central à competitividade brasileira.

No documento “Emprego na Indústria” (CNI, 1997) apresentado em 1997, as propostas empresariais indicam que o modelo econômico adotado não era o responsável, na década de 1990, pela perda de mais de um milhão de postos de trabalho no setor industrial, mas, sim, as mudanças tecnológicas e as alterações do processo produtivo. Seguindo essa linha de pensamento, o documento argumenta que o investimento na educação tem uma importância fundamental para a criação de novas possibilidades de emprego aos trabalhadores fora do mercado de trabalho.

Assim conforme descrito no referido documento:

O treinamento dos desempregados, visando sua recolocação no mercado de trabalho em postos de maior qualificação, é uma das principais políticas destinadas a reduzir o desemprego. As profundas mudanças tecnológicas das últimas décadas e os novos processos produtivos instalados exigem, cada vez mais, empresários e trabalhadores qualificados e capacitados. Por isto, e pelos efeitos que tem sobre a realidade social e econômica, a educação é, mais do que nunca, a prioridade nacional. Investir nas pessoas e na sua educação é uma das condições básicas para a construção de uma economia mais eficiente (CNI, 1997, p.28).

actuando en el mercado de trabajo ‘instrumentalmente’ – distinguiendo medios y fines; b) la insuficiencia y el fracaso de la aplicación empírica de la teoría; c) y las fuertes dudas de la validez teórica del individualismo a la hora de analizar el mercado de trabajo” (CARABANA, DE PABLO Y TOHARIA apud RIBEIRO, 2001).

30 Dentro dessa lógica, está implícito que: “(...) além de proporcionar habilidades e desenvolvimento cognitivo, a escolaridade também promove traços e atitudes valorizados pelo mercado e que o sistema educacional se constitui em um poderoso sistema de seleção, se promove uma atualização da Teoria do Capital Humano - TCH, tentando incorporar algumas das críticas dirigidas a esta visão” (LEMONS & QUADROS, 2000).

31 Uma discussão sobre as diversas abordagens de inserção profissional pode ser encontrada em OLIVEIRA, (1998); dentre outros.

Já em 1993 os empresários apresentaram um documento, elaborado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI): “Educação Básica e Formação Profissional: uma visão dos empresários”. Este documento enfatiza, como estratégia para a competitividade das empresas, a necessidade da formação de recursos humanos no ambiente do novo paradigma de produção industrial, na perspectiva de um trabalhador capaz de se adaptar às mudanças presentes no mundo produtivo. De acordo com o documento, um dos pontos a ser destacado diz respeito à formação de novas competências por parte das instituições tradicionais (Sistema S) na educação profissional.

A abordagem das competências estaria vinculada à noção de empregabilidade - aumento das possibilidades de os trabalhadores inserirem-se no mercado de trabalho - mercado esse, em contínua mudança.

Vê-se, como diz Frigotto, “(...) que o ajuste neoliberal se manifesta no campo educativo e da qualificação por um revisitar e ‘rejuvenescer’ a teoria do capital humano (TCH), com um rosto agora mais social”. Ainda segundo esse autor, os grandes mentores dessa veiculação rejuvenescida são o Banco Mundial, o BID, a UNESCO, a OIT e os organismos regionais e nacionais a eles vinculados (FRIGOTTO, 1996. p. 145). No entender de Machado (1999, p.87), “a educação empresarial, como a entendemos hoje, enfatiza a construção de um sujeito eficiente e competitivo, para atender às necessidades do mercado de trabalho, que seja capaz de ajustar-se às exigências proferidas pelo movimento do capital”.

Essa mesma linha de pensamento, fundada na lógica da TCH e orientada pelos conceitos da economia neoclássica, apresenta-se como uma nova versão do antigo consenso liberal de que a “reforma da sociedade se fará pela reforma do homem” e que a educação escolar se constituiria na “via natural” de legitimação das desigualdades sociais, que se justificariam pelas diferenças de capacidade e esforço de cada indivíduo (NOGUEIRA, 1996).

Como já foi referido, as transformações em curso no mundo do trabalho trazem um novo elemento para a discussão, que consiste nas novas competências e que remete para a noção de empregabilidade do trabalhador

individual. Essa noção constitui-se na capacidade que o trabalhador possui para se empregar e/ou na capacidade de manter ou preservar a ocupação atual (LEITE, 1997)³².

Segundo Leite, o conceito de empregabilidade parte do falso pressuposto de que o desemprego não é causado por um desequilíbrio entre as dimensões da População Economicamente Ativa e as ofertas de trabalho no contexto das atuais relações. Mas, sim, que o desemprego é causado pela inadequação da população às exigências de qualificação colocadas pelo novo paradigma produtivo. A noção de empregabilidade surge como elemento que fundamenta a possibilidade de inserção num panorama em que predomina a lógica da competitividade.

Conforme Gentili (1999), uma das dimensões da empregabilidade refere-se à possibilidade de obter uma inserção competitiva no mercado. Contudo, rompe-se com a concepção do emprego visto como esfera de direito e passa-se a pensá-lo como uma esfera de possibilidades.

Colocado o problema dessa forma, está-se diante de uma situação na qual os limites e as possibilidades de inserção que o mercado oferece dependem das capacidades individuais. No entanto, a inserção do indivíduo não depende somente das suas competências mas, também, da competição do mercado.

Nesse sentido, com a contração do mercado de trabalho, a mão-de-obra encontra-se frente à crescente seletividade. Em tal situação, o conceito da empregabilidade está relacionado a um “diferencial ligado às características do trabalhador” (PAIVA, 2000).

De forma sucinta, Machado retoma o conceito de empregabilidade que tem sido utilizado para referir-se:

(...) às condições subjetivas da integração dos sujeitos à realidade atual dos mercados de trabalho e ao poder que possuem de negociar sua própria capacidade de trabalho, considerando o que os empregadores definem por competência (MACHADO, 1998, p.18).

32 Para uma compreensão mais detalhada da noção de empregabilidade, ver FRIGOTTO, (1998); PAIVA, (2000); GENTILI, (1999); CASTRO, CARDOSO, e CARUSO, (1997); MACHADO, (1998); LEITE, (1997); MEHEDFF, (1996); GUIMARÃES, (2003); dentre outros.

Sob esse prisma, é evidente a ênfase que vem sendo dada no sentido de responsabilizar cada indivíduo pela aquisição das competências exigidas pelo mercado assim como também de individualmente negociar sua capacidade de trabalho.

Diante das reflexões referidas até aqui sobre a empregabilidade, as colocações de Guimarães são pertinentes para o entendimento do tema, pois a autora sugere que a noção de empregabilidade

mais que mera capacidade individual, deveria ser apreendida como uma construção social, pois a chance de uma ação individual bem sucedida na busca do emprego tem os seus graus de liberdade definidos para além da vontade e da conduta individuais" (...) pois "a trajetória ocupacional do trabalhador depende da apreciação conjuntural e socialmente variável dos atributos individuais que o caracterizam, da sua "qualificação social", de um capital (social) acumulado para, por meio de redes eficazes, localizar e obter colocação num posto de trabalho, e, por fim, de fatores estruturais absolutamente externos e não-manobráveis por sua ação, como são as estratégias locacionais e de investimento das firmas (GUIMARÃES, 2003, p.109).

Assim, no que diz respeito à empregabilidade, a autora salienta que esta noção deveria estar associada à interação entre, de um lado, estratégias (individuais e coletivas) dos que buscam o trabalho assalariado e, de outro, daqueles que os empregarão.

Não obstante, as estratégias de busca de emprego e o seu êxito na obtenção, no entendimento de Guimarães, estão relacionadas com a idéia de redes sociais, como, por exemplo, a fatores ligados às experiências de trabalho, seja nos momentos de desemprego, especialmente a partir do grupo familiar. Assim, a autora sugere que noções relativas aos modos de articulação das relações sociais interferem na profissionalidade, assim como na empregabilidade do trabalhador.

Retomando a identificação dos projetos de Educação Profissional, as proposições contidas nas propostas empresariais, assim como na proposta governamental, foram estudadas por Oliveira, que aponta:

A posição do empresariado sobre a educação profissional, de alguma forma, parece ter sido incorporada pelo governo federal na reforma da educação profissional, imposta pelo Decreto 2.208/97. A separação entre o ensino Médio e a Educação Profissional afirmou o papel complementar da educação profissional de nível técnico

e, ao mesmo tempo, efetivou a desresponsabilização do Estado para com esta modalidade de ensino (OLIVEIRA, 2003, p.260).

Tendo em vista as questões colocadas até aqui, passa-se, agora, a discutir as propostas dos trabalhadores. Eles também contemplam a necessidade de responder às exigências da produção, da competitividade das empresas e do mercado. Entretanto, para eles, a educação deve contemplar o processo de autovalorização dos cidadãos com vistas à autonomia dos mesmos, isto é, com vistas à participação consciente e digna de todos na esfera social e produtiva (CATTANI, 1996).

A educação, na visão dos trabalhadores, deve ter uma formatação de caráter público de ensino, gratuito e de qualidade, para toda a população. E a formação profissional teve estar vinculada com a política nacional de educação e com o sistema público de emprego – sistema esse, que deve ser atrelado às políticas de geração de emprego, trabalho e renda articuladas com a formação e inserção econômica e social da juventude. Enfim, a formação profissional como direito dos trabalhadores, na busca de sua autonomia numa sociedade mais justa e mais responsável.

Conforme Cattani:

Com base nesses elementos, podemos definir o projeto educativo global como uma modalidade essencial da autovalorização com vistas à autonomia. Seu conteúdo é definido pela construção democrática, solidária, permanente e extensiva do saber. Sua abrangência é, necessariamente, a mais ampla possível e, nesse sentido, **ele se opõe aos mecanismos e princípios elitistas e excludentes**, (grifos nossos) bem como à visão da educação limitada no tempo e pela idade. Esse ideal educativo busca recompor educação e formação e educação e trabalho em bases mais gratificantes e inovadores. O processo educativo global, tanto quanto a autonomia, é um horizonte que pode guiar ações concretas (CATTANI, 1996, p.155).

Em 1996, no Seminário dos Trabalhadores – “Questões Críticas da Educação Brasileira”, as Centrais Sindicais - Central Única dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical (FS), Central Geral dos Trabalhadores (CGT), Movimentos Sociais do Brasil, Escolas Familiares Rurais, Conselho das Escolas dos Trabalhadores e ONGs - elaboraram um documento intitulado A Formação

Profissional como Direito dos Trabalhadores. No documento³³, as Centrais Sindicais expressam sua posição:

A formação profissional é na ótica dos trabalhadores, parte de um projeto educativo global e emancipador e deve satisfazer às múltiplas necessidades do ser humano, não apenas se restringindo a responder os desafios e necessidades da produção, da competitividade das empresas e das necessidades do mercado (GRABOWSKI, 2004, p.91).

Nos anos recentes, os sindicatos insistem na defesa dos direitos à educação pública e de qualidade para a classe trabalhadora e, nesse contexto, é que Carvalho, (1999) salienta em seu estudo a defesa de uma política de educação profissional que deve ter a participação dos trabalhadores em sua concepção e implementação. Tendo esse princípio como elemento fundamental na definição da política de EP, é necessário verificar o papel das entidades na elaboração das políticas bem como o papel dos diferentes atores sociais envolvidos nesse processo. A proposta de política de educação profissional dos trabalhadores aponta para o modelo tripartite de participação; nessa linha de atuação, Carvalho (1999) cita exemplos recentes em programas institucionais com a presença de trabalhadores na discussão como, por exemplo, o FAT. O autor afirma que “é preciso entender de que maneira se situa a participação do trabalhador na formulação de políticas públicas de educação, no contexto das demandas sociais colocadas hoje”. Do ponto de vista de Carvalho, a política de EP deve ter a participação dos trabalhadores em sua concepção e implementação, tomando esse princípio como um dos elementos fundamentais na definição da política.

Nesse sentido, percebe-se um movimento das propostas das entidades na defesa de políticas governamentais de crescimento das vagas na rede pública e a ampliação do ensino médio. Enfatizam ainda a necessidade de se levar em conta

33 Para um debate mais aprofundado sobre o tema ver: GRABOWSKI, Gabriel, Outra Educação Profissional é (Im)Possível? projetos e políticas em disputa. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Educação/Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004. Assim como também, CARVALHO, Campinas, Unicamp, 1999, Tese de doutorado: “Tensões e desafios da educação profissional no Brasil, no final do século XX, na perspectiva dos trabalhadores” (CARVALHO, Campinas, Unicamp, 1999).

a demanda de preparação dos jovens para o trabalho. Carvalho sustenta as responsabilidades do Estado, ao mencionar que

o desafio de se implementar esse projeto em especial – quando pensamos no ensino médio como patamar básico para inserção no mundo moderno - é enorme e sinaliza para a necessária ação estratégica do Estado, para garantir os interesses gerais, evitando, dessa maneira, submeter a educação aos interesses do mercado (CARVALHO, 1999, p.129).

O autor, ao referir-se ao projeto de ensino médio como patamar básico para inserção no mundo do trabalho moderno, questiona esse projeto como sendo de fato um projeto de educação com qualidade e ao mesmo tempo acessível para toda a população.

Portanto, em função das novas bases materiais de produção, são elaborados os projetos educacionais para atender o cenário em transformação. As propostas em disputa em torno da educação profissional ³⁴ na atualidade, estão divididas, apresentando um leque de diferenciação na construção de expectativas quanto aos seus rumos. O quadro 3 apresenta as propostas de educação profissional em disputa na atualidade.

De fato, as alterações do setor produtivo (com a introdução de novas tecnologias e de novas técnicas organizacionais sobre o processo de trabalho) induzem mudanças no perfil de qualificação dos trabalhadores. Entretanto, a definição de uma política educacional consoante com a tentativa de atender à demanda do novo padrão de desenvolvimento e que possa estabelecer mecanismos que contribuam para a integração social é, sem dúvida, um desafio que se coloca para a sociedade brasileira.

34 Ver MANFREDI, (2002); CUNHA, (2000); KUENZER, (1999); FOGAÇA e SALM, (1997); dentre outros.

Quadro 3 Quadro Sintético das Propostas de Educação Profissional

PROPOSTAS	SÍNTESE DAS PROPOSTAS
Proposta Empresarial	<ul style="list-style-type: none"> - Formação de recursos humanos como fator estratégico na produção com vistas à produtividade e competitividade das empresas (CNI/1993) - Produção industrial flexível e diversificada atendendo as necessidades e interesses do consumidor - Organização do trabalho flexível e descentralizada visando um trabalhador polivalente capaz de se adaptar às mudanças - proposta da Pedagogia das Competências - Competências voltadas para a empregabilidade - Educação Profissional considerada como um componente das estratégias empresariais no que concerne à adequação dos recursos humanos às necessidades pontuais e específicas como um antídoto para o desemprego
Proposta Governamental	<ul style="list-style-type: none"> - Retomada pelo Governo FHC da questão da escolaridade “Programa Mãos à Obra Brasil” em 1994 com duas estratégias: 1ª em relação à educação básica, com ênfase no ensino profissionalizante; 2ª reorientação das políticas de capacitação de mão-de-obra, de forma a permitir melhor adaptação dos trabalhadores às tecnologias modernas - Proposta de descentralização das ações em articulação com os estados e municípios mobilizando: empresas privadas, entidades de classe, sindicatos patronais e de trabalhadores, comunidades, instituições de formação profissional e universidades - Reforma do Sistema Educacional Brasileiro – LDB nº 9.394/96 e Decreto Lei nº 2.208/97 – retomando a questão da dualidade no ensino - Com idéias sugeridas por organismos internacionais como OIT, BID dentre outros
Proposta dos trabalhadores	<ul style="list-style-type: none"> - Formação profissional como direito dos trabalhadores; além de responder às necessidades da produção, da competitividade das empresas e do mercado, deve responder às “múltiplas necessidades do ser humano” - Sistema público de ensino, gratuito e de qualidade - Formação profissional vinculada à política nacional de educação e ao sistema público de emprego – sistema este, que deve ser atrelado às políticas de geração de emprego, trabalho e renda articulada com a formação e inserção econômica e social da juventude - A política de FP deve contar com a participação dos trabalhadores na sua concepção e implementação
Pontos em comum nas três propostas	<ul style="list-style-type: none"> - Defesa da necessidade de universalizar a educação básica - Educação profissional como complementar à educação básica

FONTE: Quadro elaborado pela autora desta dissertação.

1.4 O mercado de trabalho e suas relações com a educação profissional

Para a análise e compreensão da construção da demanda de formação profissional, convém, em um primeiro momento, examinar como funciona o mercado de trabalho, partindo do pressuposto de que este se estabelece através das relações de troca existentes entre os agentes econômicos, trabalhadores e empresas.

Nesse caso, aqui o propósito não ultrapassa um tratamento apenas exploratório em termos das diversas compreensões, ao abordar o mercado de trabalho e suas relações com a educação profissional. Diante das diferentes teorias explicativas da realidade acerca do mercado de trabalho, cabe situá-las no tempo, pois as divisões hoje existentes no mercado de trabalho são melhor entendidas a partir de uma visão histórica de suas origens. Partindo da teoria clássica no contexto do século XIX, período do estabelecimento das grandes indústrias, com base nas idéias principais de racionalidade econômica, dualidade entre oferta e demanda, mercado de trabalho e de comercialização como capaz de (pressupondo) auto-regulação, o mercado de trabalho apontava para a progressiva homogeneização da força de trabalho. Contudo, o caráter crescentemente homogêneo e proletário da força de trabalho implicou conflitos operários que acompanharam a emergência do capitalismo monopolista pois

As revoltas operárias de massa de 1919 e 1920, e o caráter crescentemente nacional do movimento operário durante este período indicavam a amplitude e a crescente oposição à hegemonia capitalista em geral. Mais e mais greves deflagradas “simplesmente” por questões salariais freqüentemente ampliavam-se para questões muito mais gerais. (...) As novas necessidades do capitalismo monopolista por controle eram ameaçadas pelas conseqüências da homogeneização e proletarização da força de trabalho. Inúmeras são as evidências de que as grandes corporações estavam angustiadamente cientes do caráter potencialmente revolucionário desses movimentos (REICH, GORDON, EDWARDS, 1973 p.5).

Assim, Reich, Gordon, Edwards (1973) sugerem que, para enfrentar essa ameaça, os empregadores ativa e conscientemente fomentaram a segmentação do mercado de trabalho com o propósito de “dividir e subjugar” a força de trabalho. De fato, as novas estratégias por parte dos empregadores envolveram as relações

internas da firma, estabelecendo uma mudança nas relações de autoridade sobre as quais o controle na firma se estabelecia. Mudanças como o taylorismo e a Administração Científica intensificaram o controle hierárquico, criando postos de trabalho rígidos e o poder pelo qual a autoridade poderia ser exercida “de cima para baixo”. Tentando contrapor-se à produção comandada por ofícios e à necessidade de uma mudança nas relações de autoridade sobre as quais o controle na firma repousava, emerge a intensificação do controle hierárquico, particularmente a “forma burocrática” das modernas corporações.

Nesse sentido, a reestruturação das relações internas da firma provocou a segmentação do mercado de trabalho³⁵ com a criação dos “mercados internos de trabalho” segmentados. Não obstante, os empregadores também lançaram mão de estratégias vinculadas aos requerimentos educacionais que ajudaram a gerar algumas fortes divisões no interior das firmas, conforme relato que segue:

À medida que o tempo passava, os empregadores voltaram-se a meios relativamente novos para dividir, como o uso das “credenciais” educacionais. Pela primeira vez, **os níveis educacionais foram usados para regularizar os requerimentos de qualificações para os empregos. Os empregadores exerceram um papel ativo em moldar as instituições educacionais para servir a essas funções de canalização** (grifos nossos). Os novos requerimentos ajudaram a manter distinções, em certa medida artificiais, entre os trabalhadores na fábrica e aqueles postos de trabalho rotinizados da repartição. Tais requerimentos também ajudaram a gerar algumas fortes divisões no interior do escritório entre trabalhadores de colarinho branco semi-qualificados e seus colegas altamente qualificados (REICH, GORDON, EDWARDS, 1973, p.10).

35 Resultando em quatro processos de segmentação: 1. Segmentação dentro dos Mercados Primário e Secundário; 2. Segmentação no interior do Setor Primário; 3. Segmentação por Raça; 4. Segmentação por Sexo. Ao mesmo tempo em que as indústrias cresciam a diferentes taxas, acentuou-se a diferenciação entre elas. Nesse sentido: “Juntamente com o dualismo na estrutura industrial, desenvolveu-se um dualismo correspondente no ambiente de trabalho, salários e padrões de mobilidade. As corporações monopolistas, com produção e vendas mais estáveis, desenvolveram estruturas de emprego e relações internas refletindo estabilidade. Por exemplo, a burocratização do trabalho recompensava e trazia à tona os hábitos dos empregados. Nas firmas periféricas, onde a demanda era instável, empregos e trabalhadores tenderam a ser também marcados pela instabilidade. O resultado foi a dicotomização do mercado de trabalho urbano entre os setores “primário” e “secundário”, como a teoria do mercado de trabalho dual tem proposto (REICH, GORDON, EDWARDS, 1973, p.11).

De fato, a partir dos anos 50, com a diversificação de métodos produtivos e de produtos, a teoria neoclássica acentuou as possibilidades de mobilidade dos trabalhadores, surgindo a teoria do capital humano³⁶, momento em que houve um aumento do contingente de trabalhadores, acentuando-se a relação oferta-demanda. A complexificação dos processos produtivos passou a exigir maior investimento por parte dos empregadores na qualificação dos trabalhadores, contudo estes sem maiores garantias trabalhistas.

Nesse sentido, entre 1960-70, a teoria da segmentação com o intuito de mapear a heterogeneidade do mercado de trabalho vem com toda a força estabelecer novos contornos ao mercado de trabalho, definindo segmentos diferenciados de mercado com dinâmicas igualmente específicas.

Todavia, o ambiente de mudanças no mundo da produção de bens e serviços acentuou a diferenciação entre trabalhadores, posto que a idéia da desqualificação (ou proletarização) afetou o poder de negociação dos trabalhadores a partir de suas qualificações e, conseqüentemente, aumentou a dependência dos mesmos à dinâmica do capital.

É compreensível que a abordagem referente à teoria do mercado de trabalho segmentado tenha recebido críticas de parcela dos teóricos, uma vez que esta teoria definiu um papel hegemônico à empresa. Assim, conforme Oliveira (1998, p.39): “A empresa não é, nem um lugar neutro, nem a matriz da sociedade”.

Ademais, Oliveira comenta que “as teorias da segmentação estariam desadequadas ao contexto atual de crise, sobretudo para as pequenas empresas, em um momento de aceleração do aumento do desemprego a níveis que só se assemelham à crise dos anos 30” (1998, p39).

36 A teoria do capital humano está relacionada às perspectivas que colocam a ênfase no ciclo de vida, com recurso freqüente às histórias de vida ativa dos trabalhadores. “As fragilidades mais apontadas a estas perspectivas são de natureza teórica e técnica. Teórica, porque se baseiam quer na natureza eminentemente comportamental, quer na autonomia da procura de emprego, associada à livre iniciativa e igualdade de oportunidades. Técnica, porque se baseiam exclusivamente nos discursos implicados no processo” (OLIVEIRA, 1998, p.48).

A partir dos anos 80, surge a teoria da regulação³⁷, que marca uma mudança histórica, em termos de poder de negociação. Aqui o mercado estaria sujeito

(...) não apenas às empresas ou predominância dada ao mercado interno na definição das condições de uso da força de trabalho, mas também as condições jurídicas, outras instituições e actores que contribuem para a definição das normas e hábitos que modulam essas condições (OLIVEIRA, 1998, p.38).

Ou seja, o mercado estaria sujeito à regulação por formas institucionais em que as organizações formais passam a ocupar papéis mais definidores, tais como contingências e conjuntura relativas à formação direta do salário e à mobilidade interna e externa dos trabalhadores, assim como aspectos relacionados à posição hierárquica e qualificação individual.

Mediante estes apontamentos, menciona-se Rose (1986) citado por Oliveira (1998) ao colocar em evidência a dimensão institucionalizada da gestão da força de trabalho, em particular as novas formas de organização da inserção profissional. Assim,

(...) apóia-se, em parte, na teoria da segmentação, a crítica maior de Rose a esta teoria dirige-se ao papel hegemônico que é dado à empresa: 'paradoxalmente conferindo um poder explicativo fundamental às empresas, as teorias da segmentação suscitaram inúmeros trabalhos sobre o papel estruturante dos mercados internos e, ao mesmo tempo, isto conduziu à subestimação da importância dos mercados externos e dos seus modos de estruturação (ROSE, 1986, p.47, apud OLIVEIRA, 1998, p. 38).

Entretanto, se por um lado, se deparam com aspectos de flexibilização quanto à ocupação e ao tempo da ocupação dos postos de trabalho, por outro, estão sendo ameaçadas as garantias de proteção social conquistadas até hoje. O que chama a atenção nesse contexto é o paradoxo da hegemonia neoliberal aliada à crise do Estado e ao desmonte dos mecanismos de proteção social, fazendo-se necessário, entretanto, remontar regulagens econômicas e sociais que assegurem as condições básicas da reprodução capitalista (2002). Apoiando-se

37 Segundo OLIVEIRA, "O estatuto teórico da empresa dentro da perspectiva da regulação está longe de reunir consenso e é tema de discussão, estando na base de uma das críticas mais veementes à abordagem societal" (OLIVEIRA, 1998, p.38).

nessa argumentação, percebe-se a retomada do papel do Estado como gestor do desemprego. Todavia, como Paiva argumenta:

Em que medida o Estado exercerá uma função redistributiva, sua amplitude e características, é algo que ainda não está claro. No que concerne à relação qualificação, status e renda a sua desconexão já vem se dando progressivamente, podendo-se supor que o mesmo é verdade para a relação entre renda e contribuição produtiva (PAIVA, 2002, p.54).

Assim, nos deparamos, na atualidade, com questões ainda não bem definidas quanto ao papel das instituições:

O século XXI se encontra exatamente diante do desafio de construir novas e contemporâneas instituições, regras e consenso em torno de questões sociais e políticas que não poderão encontrar resposta capazes de serem lidas pela “chave” das relações de forças sociais derivadas diretamente da esfera produtiva (2002, p.54).

Contudo, a complexificação dos métodos e processos de bens está intimamente relacionada com a formação e o desenvolvimento dos mercados de trabalho. Mas, estudar o mercado de trabalho, na dinâmica capitalista, privilegiando a ótica das capacidades produtivas, seria, inevitavelmente, um reducionismo. A abordagem referente ao estudo do mercado no contexto atual está presente na Nova Sociologia Econômica, em que “A principal característica (da Nova Sociologia Econômica) que ganha prestígio crescente nos Estados Unidos e na Europa é estudar os mercados não como mecanismos abstratos de equilíbrio, mas como construções sociais” (XAVIER SOBRINHO, 2004, p. 25).

Examinar as teorias explicativas dos mercados de trabalho é relevante no sentido de que a formação e a qualificação profissional assumem papel importante frente aos projetos de desenvolvimento nacionais e, nesse sentido, o mercado de trabalho parece figurar como justificativa e espaço de inserção para a “educação profissional”.

1.5 Novas necessidades formativas compreendidas como demandas de educação profissional

No final da década de 80, estabelece-se um novo ambiente onde estão presentes elementos do processo de globalização ou de internacionalização da ordem econômica vivido em escala mundial. O setor industrial no Brasil, que até então era elemento de sustentação da economia, entra em declínio.

No contexto da reestruturação produtiva, um dos aspectos presentes é a exigência de novos requisitos profissionais para o mundo do trabalho, por meio de um maior nível de escolaridade dos trabalhadores. Contudo, é necessário se ter presente que:

Além da fraca expansão das forças produtivas, os países avançados apresentam sinais de maior heterogeneidade produtiva, que se refletem necessariamente sobre a estrutura ocupacional. Por conta disso, torna-se necessário aprofundar os estudos sobre o pluralismo dos sistemas de formação, como um dos pressupostos fundantes da renovação profissional frente ao contexto de diversidade produtiva e às sociedades cada vez mais complexas (POCHMANN, 1999, p.18).

O autor menciona que, nos estudos de caso realizados até então, o debate sobre a formação profissional parece estar associado excessivamente ao contexto das grandes empresas, “não levando em consideração o conjunto de aspectos que se encontra associado à demanda de trabalho, assim como as distintas concepções teóricas sobre a formação profissional” (POCHMANN, 1999, p.19).

Alguns estudiosos da temática (POCHMANN, 1999; CUNHA, 2000; MANFREDI, 2002; CASTRO, 2002) afirmam que o grau de participação das empresas no processo de formação profissional vai influenciar na concepção teórica que orientará a fundamentação e consolidação do sistema de educação profissional em cada país. Assim, de acordo com as várias concepções teóricas existentes, cada sistema de formação profissional, conseqüentemente, terá uma metodologia prática diferenciada. Em função disso, surgirão repercussões distintas sobre a qualificação profissional.

Quando se analisa a demanda do ponto de vista da educação profissional, depara-se, na atualidade, com várias abordagens. Todas estão inseridas no

mundo contemporâneo, cuja divisão e organização do trabalho trazem demandas de conhecimento que requerem uma base de qualificação apoiada nas novas relações entre ciência, trabalho e cultura. Nesse sentido, exige-se do trabalhador capacidades de, além de saber fazer, pensar sobre o processo.

Conforme Fidalgo e Machado sintetizam, a demanda

refere-se tanto à ação de fazer conhecer o que se deseja obter em termos de bens e serviços quanto ao conjunto, sua quantidade e qualidade, desses requerimentos. **Demanda de mercado de educação profissional é aquela que provém daqueles agentes que constituem esse mercado: os que oferecem sua força de trabalho e os que se interessam em comprá-la** (grifos nossos) (FIDALGO e MACHADO, 2000, p.88).

Dessa forma, ao verificar a demanda de EP, é necessário determinar em que espaço essa demanda se estabelece, e que o espaço em que se constrói essa relação é o mercado, onde se encontram os que oferecem sua força de trabalho e os que a contratam.

Tendo como cenário a relação entre oferta e demanda, surge uma necessidade da sociedade brasileira, em geral, e particularmente dos trabalhadores, pela valorização da educação em relação ao conjunto dos direitos da cidadania, enquanto uma estratégia de melhoria de vida e de inserção no mercado de trabalho.

Quadro 4 Quadro genérico: tipo de demandas de educação da sociedade em geral e do mercado de trabalho

DEMANDAS	TIPOS DE DEMANDAS
Demandas da Sociedade em geral	<ul style="list-style-type: none"> - Busca de educação básica - Valorização da educação em relação ao conjunto de direitos da cidadania - Possibilidade de maior inserção no mercado de trabalho
Demandas do mercado de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Passagem do mundo da escola para o mundo do trabalho - Inversão nos dias atuais: passagem do mundo do trabalho para o mundo da escola - Demanda baseada em elementos presentes no sistema produtivo

FONTE: Elaboração própria.

Essa demanda da sociedade brasileira vem respaldada pela globalização/reestruturação produtiva e por organismos internacionais como o BID e o Banco Mundial.

De fato, ao referir-se às políticas educativas, o debate na educação configura-se em duas frentes, por um lado, a redefinição do problema da qualidade da educação e, de outro, a restrição entre qualidade e cobertura do sistema educacional.

Em virtude das mudanças no mundo do trabalho, apresentando formas diferenciadas de acordo com o estágio de desenvolvimento das forças produtivas, e em função das características que assume a divisão social e técnica do trabalho, depara-se com diferentes demandas.

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho dão suporte às mudanças de rumo e de conteúdo dos projetos pedagógicos, - assim, a LDB é política educacional normatizada³⁸ .

As novas demandas de educação profissional, do ponto de vista da qualidade, apontam para atividades educativas orientadas pelas atividades requeridas nos setores mais avançados da economia, mesmo que o novo paradigma técnico-econômico demande capacidades que não são exercidas apenas no âmbito da atividade produtiva. Entretanto, Carvalho aponta para uma contradição que se instala nesse processo: “de um lado, estreita o vínculo entre formação para o trabalho e para a cidadania, por outro, mantém o conflito no âmbito da quantidade. A questão passa a ser: quem e quantos terão acesso a essa formação?” (CARVALHO, 1999, p.123).

Desde o início dos anos 90, o debate em torno da demanda por educação profissional na América Latina tem gradativamente avançado principalmente em função das alterações do mundo do trabalho. Nesse contexto, é pertinente verificar que tipos de demandas estão em pauta: demanda de mercado e/ou demandas de novos conhecimentos para os trabalhadores?

As demandas de mercado estão associadas às necessidades de qualidade e produtividade do sistema produtivo - mudança de paradigma de produção -

38 Este tema será visto no capítulo três.

frente à abertura comercial mundial num ambiente de reestruturação produtiva. Essa demanda de mercado, por sua vez, remete à demanda de novos conhecimentos para os trabalhadores.

Enquanto o paradigma anterior se preocupava especificamente com o ensino técnico, o paradigma atual passa a demandar atributos relacionados à educação geral e continuada.

Paradigma anterior: perfil de trabalhador onde se exigia a memorização de procedimentos para o desempenho em processos produtivos rígidos; Paradigma atual: perfil de trabalhador que tenha capacidade de usar o conhecimento científico de todas as áreas para resolver problemas novos de modo original, implicando não somente em domínio de conteúdos, mas dos caminhos metodológicos e de formas de trabalho intelectual multidisciplinar, o que exige educação inicial e continuada rigorosa, em níveis crescentes de complexidade (KUENZER, 1999, p. 16).

O entendimento dessa perspectiva vai ao encontro da perspectiva liberal, no sentido de que a educação é fundamental, é a base da transformação da economia, identificando o conhecimento sem limites e ao alcance de todos – como o principal recurso econômico (ROGGERO, 2000).

Pode-se avançar na crítica da perspectiva liberal no sentido de que a demanda não vista somente como um atributo social mas como um “processo histórico resultante de múltiplos fatores, há que tomar como ponto de partida para o desenvolvimento do processo pedagógico, o conhecimento e as concepções de trabalho (saber tácito) do trabalhador” (KUENZER, 1999, p. 38).

Conforme Kuenzer afirma em seu estudo:

A uniformidade decorrente da certificação escolar complementada pela profissional adquirida em cursos técnicos ou superiores, que assegurou às antigas gerações o ingresso e a permanência no emprego, já não é mais suficiente. Destruí-se, portanto, a vinculação entre formação escolar e exercício profissional, o que significa dizer que a função certificadora de competências até então exercida pelas agências formadoras, inclusive universidade, passa a ser desempenhada pelo **mercado**, (grifos nossos) o que vai dizer que competências precisa para cada situação, em que quantidade, e por quanto tempo (KUENZER, 1999, p.5).

Diante do exposto percebe-se que se está frente a duas concepções distintas de demanda de formação profissional. A primeira refere-se à construção da demanda com foco nas necessidades das empresas, com maior ênfase no mercado (CASTRO, 2002 e ALEXIM & LOPES, 2003). Essa dimensão salienta a necessidade de atributos relacionados à educação geral e percebe a sociedade do conhecimento como sendo a base da transformação da economia. Nessa concepção a educação está ao alcance de todos.

A segunda aponta para a necessidade de um enfoque crítico da perspectiva neoliberal (como princípio de que a educação é a base da transformação da economia). A demanda de FP não deve ser vista somente como um atributo social, mas como um processo histórico resultante de múltiplos fatores. Nesse sentido, a educação deve contemplar o desenvolvimento do processo pedagógico, o conhecimento e as concepções que o trabalhador acumulou no transcurso de sua experiência de vida, valorizando assim o saber tácito desse trabalhador (KUENZER, 1999). Nessa mesma linha de reflexão, Frigotto, afirma que, no modelo anterior, o processo produtivo exigia um trabalhador adestrado, passando no modelo atual a exigir um trabalhador com capacidade de abstração mais elevada e polivalente. Porém, esta mudança está apoiada sobre a lógica da exclusão. O limite, o horizonte definidor é o processo produtivo (FRIGOTTO, 1999).

2- O mercado de trabalho do setor calçadista

Este capítulo está dividido em dois itens: o primeiro tem como objetivo resgatar a trajetória histórica da indústria calçadista no Rio Grande do Sul e a constituição do seu mercado de trabalho, com base nas transformações produtivas e tecnológicas, e as estratégias e mecanismos utilizados pelas empresas para recrutar a mão-de-obra. O segundo item tem como propósito traçar um breve panorama da composição do mercado de trabalho no Rio Grande do Sul, com ênfase na indústria calçadista. O tratamento analítico compreende o

período 1993-2002. Utilizam-se dados estatísticos da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística — PNAD/IBGE) para compor um breve panorama que permita uma visão abrangente do mercado de trabalho no agregado do Estado. Também se utiliza a Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho - RAIS/TEM, uma base de dados que fornece informações sobre o mercado formal. Ainda que restrita, é uma base que fornece informações sobre alguns atributos e a evolução do emprego em 31 de dezembro de cada ano. Conforme adverte o Ministério do Trabalho e Emprego, esta base é constituída por registros administrativos e, por isso, passíveis de apresentarem erros decorrentes, especialmente, do fato de as informações oriundas das empresas respondentes não sofrerem crítica³⁹.

2.1 Alguns apontamentos sobre a origem da indústria de calçados no Rio

Grande do Sul

Nesta parte do trabalho, realiza-se um breve resgate histórico da indústria de calçados, com maior ênfase no estudo de Schneider (1994), **Os Colonos da Indústria Calçadista**: expansão industrial e as transformações da Agricultura no Rio Grande do Sul, com o propósito de situar no tempo e no espaço algumas mudanças na composição do mercado de trabalho da indústria calçadista do Rio Grande do Sul.

O complexo coureiro-calçadista no Brasil se iniciou no século XIX, a partir do aproveitamento das peles dos frigoríficos no Rio Grande do Sul, principalmente no Vale dos Sinos, pelos imigrantes europeus que iniciaram atividades, ainda rudimentares, de curtimento do couro para a fabricação de selas para a montaria e para a fabricação de calçados (FERNANDES, 2003; LAGEMAN, 1986).

39 Neste estudo se tentou utilizar informações do Código Brasileiro de Ocupações – CBO/RAIS/TEM, para examinar os atributos dos técnicos de nível médio, no que se refere à escolaridade, idade, sexo e salários dos empregados na indústria de calçados. Contudo, como as informações fornecidas ao Ministério do Trabalho são de responsabilidade das empresas, estas na sua maioria não discriminaram as informações referentes ao técnico de nível médio. Isso limitou o uso da variável ocupacional.

Assim, como se tentou utilizar os dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego/PED/SEADE, entretanto, também apresentaram limitações em relação ao setor calçadista, uma vez que a amostra não é suficiente para permitir esta desagregação.

A produção de calçados era uma atividade fundamentalmente artesanal⁴⁰, até fins do século XIX, sendo realizada em pequenas oficinas espalhadas por toda a colônia de São Leopoldo, as quais:

(...) de modo algum poderiam ser consideradas como fábricas ou manufaturas em sentido rigoroso do termo, não só pela reduzida participação dessa atividade no interior dos estabelecimentos e no emprego, como também pela baixa acumulação de capital aplicado naquela transformação produtiva. O mesmo ocorre na cidade de Franca, no estado de São Paulo, onde, até o final do século XIX, a produção de calçados coexiste com a fabricação de arreios e selas (COSTA, 2004, p.10).

Na medida em que a região do Vale dos Sinos⁴¹ foi crescendo, evoluíram as atividades ligadas ao setor de calçados⁴². Vargas e Alievi (2000) declaram que, a partir do momento em que a indústria calçadista passou a adquirir maior importância econômica na região, ocorreu a consolidação de um núcleo de empresas controladas localmente juntamente com a criação de uma infra-estrutura física e institucional de suporte à produção e ao comércio. A produção de calçados era direcionada para o mercado interno e apresentava um desenvolvimento tecnológico relativamente lento, com algumas inovações na área do couro, como a introdução de materiais substitutos ao solado do calçado, como também em equipamentos de produção do calçado. Este último principalmente após a Primeira Guerra Mundial.

Ao longo do tempo, o ambiente produtivo foi se consolidando, com uma “organização industrial na produção de calçados de forte conteúdo artesanal, uma produção com mão-de-obra intensiva e o predomínio de pequenas e médias empresas fabris” (COSTA, 2004, p.11).

40 “(...) a farta disponibilidade da matéria-prima do couro permitiu que o artesanato deste tipo (sapatos, tamancos, botas, selarias, etc.) tivesse um crescimento mais acelerado que os demais ramos” (SCHNEIDER, 1994, p. 66).

41 “A manufatura de calçados, embora fosse realizada em diferentes pontos do território nacional – devido, em parte, às dificuldades de meios de transportes e de comunicações -, esteve, desde cedo, relativamente concentrada em certas regiões, destacando-se os estados do Rio Grande do Sul e São Paulo. Ao longo do tempo, essa produção foi se especializando nesses estados: calçados femininos no primeiro e calçados masculinos no segundo” (COSTA, 1997, p. 10).

42 Em 1920, Novo Hamburgo já contava com 66 fábricas, empregando um total de 1.180 operários (VARGAS, ALIEVI, 2000, p.3).

No estudo de Schneider (1994) um de seus objetivos foi examinar o perfil da força de trabalho empregada nas empresas de calçados do Rio Grande do Sul, “decorrente de um processo *sui generis* de desenvolvimento social e econômico, de forte concentração local leste do Estado”.

O autor parte do pressuposto de que as mudanças produtivas e tecnológicas, assim como as alterações estruturais que se processaram na economia gaúcha, a partir da década de 1970, são o palco das transformações do mercado de trabalho no setor.

Schneider descreve o processo formativo do mercado de trabalho do setor coureiro-calçadista a partir da constituição e desenvolvimento do próprio processo de industrialização desse setor⁴³. Nessa abordagem, o autor identifica três formas de regulação⁴⁴ distintas da força de trabalho ao longo do processo de desenvolvimento industrial do setor. Na primeira forma de regulação (período de 1890 – 1970, dividido em duas fases: a primeira, que corresponde a 1890 -1930; e a segunda fase, que corresponde a 1930 – 1970), o autor apresenta a instauração do trabalho contratado, tendo como referência o momento da transição das oficinas que produziam produtos de couro para as empresas propriamente ditas. Essa fase é marcada pelo abandono das oficinas de caráter artesanal das unidades produtivas e pela separação entre trabalho e gestão do processo

43 Schneider aponta diferentes teorias que buscaram explicar o processo de industrialização do Rio Grande do Sul. “Pode-se destacar pelo menos três correntes distintas, dentre as mais importantes: a primeira delas é a da industrialização por substituição das importações, da qual Paul Singer (1977) é o principal expoente. A segunda corrente, na qual se destacam os trabalhos de Pesavento (1983, 1988, 1991), ressalta o processo de expropriação dos colonos e de acumulação de capital realizado pelos agentes mercantis que atuavam como intermediários entre a economia agropecuária colonial e a Capital. Uma última corrente, cujo principal expoente é Limeira Tejo (1946/1982), sustenta que a industrialização gaúcha percorreu um caminho linear, uma evolução orgânica do artesanato às pequenas oficinas e destas à formação das grandes fábricas capitalistas. Na nossa opinião, nenhuma dessas correntes apresenta explicações satisfatórias sobre as origens do processo de industrialização sul-riograndense, mormente, no que se refere ao setor coureiro-calçadista. Não obstante nas contribuições de cada uma dessas vertentes analíticas parecem persistir lacunas importantes” (SCHNEIDER, S. 1994, p.135).

44“Existem várias definições para a categoria *regulação*, podendo, segundo o autor, expressar concepções diversas. Entretanto, o *modo de regulação* é o “sistema das regras do jogo”. Ou seja, uma espécie de contrato entre os agentes econômicos e o Estado que se comprometem com a vigência de determinada estrutura de produção, distribuição e acumulação” (AGLIETTA, 1979:08 e LIPIETZ, 1986:92, apud, SCHNEIDER, 1994, p. 34).

produtivo. Desse processo, emerge a figura típica que se denomina “**operário antigo**”.

Já a segunda forma de regulação (1970 – 1980) se constitui a partir do momento em que as empresas calçadistas se inserem no mercado externo e iniciam um processo de alteração da base tecnológica, primeiro via introdução dos chamados trilhos de transporte de sapatos e, em seguida, por meio das cadeias de montagem. Conseqüentemente, surge a necessidade de uma maior demanda de trabalhadores – estes, nessa fase, oriundos do meio rural – caracterizando-se como os “**migrantes proletários**”.

E a terceira e última forma de regulação das relações de trabalho (1980 – 1990) resulta da convergência de dois processos distintos. O primeiro é decorrente do processo de **descentralização e interiorização** das empresas calçadistas que, desde a sua origem, estavam estabelecidas majoritariamente nos municípios da microrregião do Vale do Sinos. O segundo processo é conseqüência do primeiro, pois, em função da descentralização e interiorização das empresas, estas passaram a contratar trabalhadores no meio rural, surgindo nessas regiões um novo tipo de trabalhador, que é o “**colono-operário**”.

2.1.1 As três formas de regulação das relações de trabalho

O estudo de Schneider apresenta as características da sociedade colonial teuto-brasileira no Rio Grande do Sul e os mecanismos sociais e econômicos que levaram à desarticulação do modo de vida colonial. A colonização alemã no Rio Grande do Sul⁴⁵ iniciou no ano de 1824 e teve por objetivo a vinda para o Brasil de imigrantes aos quais seriam distribuídas pequenas propriedades agrícolas. Ocorre, porém, que uma grande parcela desses imigrantes não eram agricultores. Na Europa, os camponeses eram proprietários de minúsculas parcelas de terra, que não eram suficientes para sua subsistência. Assim, uma parcela desses europeus era obrigada a procurar outras formas de sobrevivência, tendo o

45 São Leopoldo foi a primeira colônia fundada em 1824, e a que mais se desenvolveu devido ao êxito alcançado na produção agrícola, mas, também, no artesanato.

artesanato e o trabalho temporário como alternativa. O artesanato do couro era uma atividade amplamente preponderante em relação às demais.

O primeiro período de industrialização do setor coureiro-calçadista no Rio Grande do Sul, nos seus primórdios, teve duas fases distintas. A primeira vai de 1890 a 1930 (abrangendo o período da República Velha), tinha como característica o artesanato em pequenos ofícios rurais e todas as etapas do processo produtivo eram executadas pelo artesão. A segunda fase vai da instauração do Estado Novo⁴⁶ até o final da década de 60 e caracteriza-se pela unificação dos mercados regionais e pela intervenção massiva do Estado na economia. Nesse período, inicia-se o processo de fragmentação das etapas do processo produtivo, deste a concepção até a execução, com a separação entre trabalho e gestão. Esse período é marcado pelo aumento do número de trabalhadores em cada unidade produtiva via trabalho contratado e pela transformação das oficinas em empresas propriamente ditas (SCHNEIDER, 2004, p.26).

Na citação abaixo o autor sintetiza o período descrito até aqui:

A industrialização do setor coureiro-calçadista no Rio Grande do Sul percorreu um longo caminho até conquistar, de fato, **o status de setor industrial** (grifos do autor). Nessa trajetória, podem ser identificadas, basicamente, duas fases distintas. A primeira vai de 1890 a 1930 e é o período em que o artesanato do couro-calçado, apesar de pulverizado e praticado em pequenos ofícios rurais, conseguiu se autonomizar em relação às demais formas de artesanato rural. A segunda fase vai de 1930 a 1970 e representa um período de rápido crescimento das atividades ligadas ao artesanato do couro-calçados. Cresceu o número de estabelecimentos (em 1950 havia 471 e em 1960 havia 570 estabelecimentos de calçados no RS) e aumentou a ocupação de pessoal em cada unidade. Nessa fase, a região do Vale do Sinos, especialmente a Cidade de Novo Hamburgo, passou a ser o principal pólo produtor de calçados do Rio Grande do Sul (SCHNEIDER, 1996, p.307).

46 A partir do ano de 1942, o Brasil passou a consolidar o ensino profissional pelo empresariado, através do Decreto-Lei de 20 de janeiro de 1942, no governo de Getúlio Vargas, e por iniciativa do Ministro da Educação Capanema - o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Senai. E no ano de 1946, foi fundada a Escola do Calçado Senai Ildelfonso Simões Lopes, no município de Novo Hamburgo/RS, conforme descrição nos capítulos três e quatro desta dissertação.

Concluindo, é nesse período que se teria consolidado a figura típica de trabalhador que se denomina “**operário antigo**”. São os trabalhadores que mantêm forte identidade étnica e cultural com os proprietários das empresas.

No final dos anos 60, o desenvolvimento da indústria calçadista encontrava-se impossibilitada de avançar no seu crescimento. Os limites de absorção do produto no mercado interno estavam comprometidos em decorrência do baixo poder aquisitivo da população brasileira, resultante da corrosão do salário mínimo⁴⁷, conforme o seguinte relato:

Entre 1968 e 1969 houve um decréscimo de 3% na produção gaúcha de calçados. Além disso, a evolução do valor do dólar fiscal e dos custos internos de produção era desigual, tornando instáveis as condições para exportação. As dificuldades de acesso ao mercado externo, anteriores a 1968, eram variadas, abrangendo, desde as exigências do mercado externo e disputas com outros produtores (Itália e Espanha) até entraves domésticos com a burocracia, barreiras fiscais, problemas de transporte etc (SCHNEIDER, 1994 p.87).

Foi a partir de 1969, com a ação do Estado, que se iniciou um programa para subsidiar e, dessa forma, incentivar as exportações dos produtos manufaturados para dinamizar as indústrias do setor coureiro-calçadista. No ano de 1971, foi institucionalizada, através do Decreto-lei nº 1.189, a regulamentação dos incentivos à exportação via governo⁴⁸.

47 “A necessidade de buscar novos mercados consumidores para o calçado gaúcho está estreitamente ligada à deterioração do poder de compra do mercado interno em razão da corrosão do salário mínimo. Tomando o salário mínimo de 1940 como base para 100, chega-se a um valor 50,36% inferior a este em 1986, em 1989 esta diferença aumenta para 40,70% e, em 1990, equivale a apenas 19,09% de seu valor inicial” (SCHNEIDER, 1994, p.89).

48 “Para se ter uma idéia dos valores que representam apenas os incentivos fiscais estaduais ao setor coureiro-calçadista, relativos ao crédito-prêmio de ICM vigente de 1973 a 1985, basta citar que nos treze anos de vigência desse benefício o Estado deixou de arrecadar, aproximadamente, US\$ 692,8 milhões de dólares, dos quais 85% (588,6 milhões de dólares) absorvidos só pela indústria de calçados (Lagemann, 1986:81). A agressividade dos incentivos oficiais foi de tal ordem que obrigou países como os USA a adotar medidas restritivas ao produto brasileiro no ano de 1976” (SCHNEIDER, 1994, p.121).

Quadro 5 Caracterização da evolução das relações de trabalho na indústria calçadista – Primeiro Período: 1890 - 1970

PERÍODO	FASES	CARACTERÍSTICAS
1º Período 1890-1970	1ª Fase 1890 - 1930	<ul style="list-style-type: none"> - Artesanato em pequenos ofícios rurais - Autonomia em relação às demais formas de artesanato rural - Processo de trabalho: o artesão efetuava todas as etapas do processo produtivo – desde a concepção até a execução - Proprietário/artesão
	2ª Fase 1930 - 1970	<ul style="list-style-type: none"> - Passagem das oficinas de características artesanais para empresas - Rápido crescimento das atividades ligadas ao artesanato do couro-calçados - Início da separação entre trabalho e gestão do processo produtivo – fragmentação das etapas produtivas - Crescimento do número de empresas - Aumento da ocupação de pessoal por unidade produtiva - Consolidação do Vale do Sinos como o principal pólo produtor de calçados do RS - Instauração do trabalho contratado - Consolidação do “operário antigo” – que mantém forte identidade étnica e cultural com os proprietários das empresas

FONTE: Quadro elaborado pela autora desta dissertação (com base nas referências bibliográficas).

A partir da consolidação no mercado internacional, as indústrias de couro-calçados no Rio Grande do Sul alteraram seus padrões tradicionais de crescimento. Até o final da década de 1960, sua característica básica era o crescimento horizontal de fábricas de pequeno porte. A partir de 1970, esta tendência inverte-se, reduzindo o crescimento horizontal do setor. Assim, em 1970, havia 756 fábricas de calçados no estado. No Vale do Sinos, em 1971, registravam-se 455 fábricas; em 1972, 407; em 1973, 356, e em 1974, apenas 340. Ou seja, houve uma redução de 115 empresas em apenas quatro anos no Vale do Sinos. (apud SCHNEIDER, 1994 p. 307 (Costa, 1978:30 e BRDE, 1977:35)).

Contudo, cabe registrar que os dados apresentados por Costa (1978:41 apud SCHNEIDER 1994, p.307) mostram que, não obstante o crescimento de algumas empresas (12 empresas com mais de 500 empregados), a grande maioria das fábricas manteve-se de pequeno porte (242 empresas tinham menos de 100 empregados).

o início da década de 1970, o Brasil passou a exportar para países capitalistas desenvolvidos (principalmente os EUA).

Os calçados exportados eram destinados (como ainda são), em sua grande maioria, às classes trabalhadoras desses países. Eram sapatos femininos, **com pouca sofisticação estética e altamente padronizados em termos de modelos e cores**. Entre 1970 e 1974, mais de 90% das exportações gaúchas de calçados eram de sapatilhas femininas, **com pouca variação de cores e modelos**, (grifos nossos) destinados aos EUA (SCHNEIDER, 2004, p.307).

As empresas calçadistas do Rio Grande do Sul concentravam suas vendas nos calçados femininos, vendidos em grandes lotes de produção e com baixos preços (COSTA, 2004).

No que se refere às linhas de calçados, o Vale dos Sinos se especializou em calçados femininos, enquanto Franca (São Paulo), em calçados masculinos. Este fato resultou de um longo processo e não decorreu apenas da entrada, nos anos 70, desses produtos no mercado externo.

Nesse período, a ação coletiva das então pequenas empresas na identificação de mercados externos e os incentivos à exportação introduzidos pelo governo foram fundamentais para o crescimento do ramo. A indústria brasileira de calçados, mais especificamente a do Rio Grande do Sul, sempre foi uma atividade exercida por capital nacional. A origem da maioria das empresas encontra-se no trabalhador-sapateiro, que inicia um negócio por conta própria para produzir sapatos (FERNANDES, 2003, p.108).

A segunda forma de regulação ocorreu a partir do momento em que as empresas de calçados se inseriram no mercado externo e, conseqüentemente, passaram a introduzir alterações no processo tecnológico. Ao se inserir no mercado exportador de calçados, a indústria **passou a demandar um maior número de trabalhadores**. Contudo, o contingente de mão-de-obra disponível na região se esgotou com rapidez. Concomitantemente, no mesmo período, no meio

rural, ocorria uma crise na agricultura familiar, em decorrência da modernização da agricultura (no Alto Uruguai, Missões, Grande Santa Rosa, etc.) que expulsava os colonos do campo, assim, como os filhos de pequenos agricultores, parceiros, meeiros e sem-terras. Esses agricultores eram os migrantes que iam procurar trabalho na região coureiro-calçadista, sendo que esse processo possibilitou a absorção de trabalhadores sem qualificação no mercado de trabalho calçadista.

É a partir daí que deve-se entender a capacidade de absorção de mão-de-obra dos processos produtivos taylorizados, recém implantados nas indústrias de calçados neste período. Isto possibilitou o ingresso de um imenso "*exército social de reserva*", constituído pelos camponeses e pequenos produtores rurais, migrantes das regiões de expansão da sojicultura, na condição de "novos assalariados" sem qualificação, no mercado de trabalho (SCHNEIDER, 1994, p.87).

A demanda de mão-de-obra, oriunda do meio rural, sem especialização, fez da região do Vale do Sinos um pólo de atração, pela procura de emprego. Assim, grande parte desses migrantes do meio rural foram absorvidos com facilidade pela indústria calçadista que estava em expansão. No entanto, esse movimento causou graves problemas na região em função do processo de urbanização desordenado, levando ao aparecimento de favelas e subabitações nas periferias, conforme relato de Piccinini:

Os trabalhadores oriundos do Alto Uruguai e do nordeste do estado, obrigados a morar, muitas vezes, em favelas em virtude da falta de moradia na região, são rechaçados tanto pela antiga classe operária de origem alemã, que os exclui das festas populares, como pelos empresários que os denominam *lumpen* e os consideram responsáveis pelo aumento da criminalidade na região. Esses trabalhadores imigrantes, [...] lideram os sindicatos mais combativos da região, sobretudo o de Novo Hamburgo, em que predominam na direção do sindicato membros de origem "brasileira" (PICCININI, 1997, p.189).

Nos anos 70, o setor avançou na introdução de novos métodos de organização da produção, adotando, inclusive, as transportadoras automáticas (esteiras) em substituição aos cavaletes utilizados até então, e avanços no setor

de montagem⁴⁹. Em conseqüência disso, aumentou a produtividade do trabalho, resultando desse processo uma rápida ampliação da acumulação de capital. O estudo de Ruas (1985), porém, constatou profundas diferenças de produtividade entre as empresas pesquisadas⁵⁰. Além das questões relacionadas à capacidade produtiva e tecnológica das empresas, outras razões também contribuíram para a formação desse diferencial de produtividade como, por exemplo, o número de tarefas realizadas fora das empresas, através da contratação de serviços de terceiros (os chamados “ateliês” domiciliares). Em algumas empresas, a participação dos serviços externos na execução de certas tarefas, (por exemplo, a costura), atingia quase 50% da produção, assim como um número muito grande de operações (tarefas) exigidas em cada modelo de calçado (RUAS, 1985, p.34).

Com a entrada de um maior volume de produtos da indústria calçadista no mercado internacional, a partir dos anos 70, o setor mecanizou rapidamente os processos produtivos, instaurando “definitivamente, o modelo taylorista/fordista de produção” como descreve Schneider:

Com o sistema de trilhos e a introdução da cadeia de montagem de calçados **houve uma simplificação expressiva das tarefas** executadas pelos trabalhadores, o que permitiu a rápida absorção de **significativos contingentes de operários, que não necessitavam de nenhum tipo de treinamento profissional** (grifos nossos) (SCHNEIDER, 2004, p.29).

Nos primeiros anos da década de 70, com a ampliação das exportações de calçados, “o Estado passou a patrocinar a vinda de importadores de calçados e de couro à FENAC, então conhecida como Feira Nacional do Calçado, que se realizava na cidade de Novo Hamburgo” (SCHNEIDER, 2004, p.27). Nesse mesmo período, no Vale dos Sinos, houve um movimento por parte das companhias de exportação, que se instalaram na região, e que passaram a

49 A partir do ano de 1972, o Senai amplia sua atuação como formador de mão-de-obra e passa a formar técnicos em calçados em nível de 2º. Ver capítulo quatro desta dissertação.

50 Para maiores detalhes sobre o tema, ver o estudo de caso, realizado no início dos anos 80: Efeitos da modernização sobre o processo de trabalho: condições objetivas de controle na indústria de calçados (RUAS, 1985). Além desse estudo, há outras pesquisas sobre o tema: AZEVEDO, 1988; entre outros.

agenciar a compra de calçados e a fazer a interface entre as demandas do mercado externo e os produtores locais.

Quadro 6 Caracterização da evolução das relações de trabalho na indústria calçadista – Segundo Período: 1970 – 1980

PERÍODO	CARACTERÍSTICAS
<p>2º Período 1970 -1980</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidação do status de setor industrial - Inserção da indústria de calçados no mercado externo - Alterações no processo tecnológico, ex: introdução de esteiras rolantes e cadeia de montagem - Simplificação das tarefas executadas pelos trabalhadores, que não necessitavam de nenhum tipo de treinamento profissional - Padronização em termos de modelagem e cores dos calçados femininos demandados - Consolidação da região do Vale do Sinos como pólo de absorção de mão-de-obra - Novos assalariados sem qualificação no mercado de trabalho - Maior demanda de mão-de-obra, oriunda do meio rural; expulsos das regiões de expansão da mecanização da agricultura para assalariar-se na indústria calçadista caracterizavam-se como “migrantes proletários”

FONTE: Quadro elaborado pela autora desta dissertação.

Essas companhias tinham, e têm ainda hoje, forte influência no processo de industrialização de calçados no Rio Grande do Sul, desde a definição de modelos produzidos até como controle da produção⁵¹.

O dinamismo do setor, em função do crescente volume de exportações de calçados para o mercado externo, intensificou o padrão taylorista-fordista de produção, acentuando a superexploração do trabalho por parte do capital.

51 A pesquisa de RUAS, (1985), da qual a autora participou, abrangeu oito empresas do setor de calçados de couro e propiciou a oportunidade de verificar, no chão-de-fábrica, a organização do *lay-out* das empresas que exportavam calçados. Toda a produção que era destinada para o mercado externo tinha um acompanhamento diferenciado, no chão de fábrica, do processo produtivo, das linhas de produção destinadas ao mercado interno. As companhias de exportação, além de definir os modelos de calçados, também acompanhavam e controlavam todas as etapas produtivas, desde o chão de fábrica até a saída do produto na empresa.

Entretanto, esse período foi marcado por diversos conflitos entre trabalhadores e empresas.

Esse segundo período, caracterizado por Schneider, marcou a consolidação da região do Vale do Sinos como pólo de absorção de mão-de-obra oriunda do meio rural e expulsos das regiões de expansão da mecanização da agricultura para assalariar-se na indústria calçadista caracterizavam-se como **“migrantes proletários”**

Nos anos 80, de um lado, despontaram as primeiras lutas sindicais decorrentes das pressões políticas da organização dos trabalhadores⁵². De outro lado, as empresas passaram a “introduzir novas formas de gestão e de organização dos processos produtivos (TQC, Just-in-Time, Kanban, Tecnologia de Grupos de Trabalho, etc.) em razão das demandas do mercado consumidor (maior qualificação, produtividade, etc.)” (SCHNEIDER, 1996, p.308). Nesse período ocorreu uma maior difusão dos ateliês de calçados (prestadores de serviço) como também se intensificaram os trabalhos realizados nos domicílios⁵³.

O terceiro e último período que se refere à forma de regulação das relações de trabalho, apontado por Schneider, ocorreu nos anos de 1980 até 1990. Na visão do autor, essa forma de regulação era decorrente dos movimentos de **descentralização e interiorização** das empresas do setor. O movimento de descentralização era fruto da abertura de filiais e subunidades das empresas em pequenas cidades das microrregiões vizinhas ao Vale do Sinos (Encosta Inferior da Serra, Vale do Caí e o Vale do Taquari).

O processo de interiorização é visto como um processo de difusão e espraiamento do setor coureiro-calçadista, através do crescimento das empresas instaladas nas regiões próximas ao Vale do Sinos, surgindo, nessas regiões, um novo tipo de trabalhador que é o **“colono-operário”**.

52 “Entre os anos de 1982 e 1994, dez dos sindicatos pesquisados fizeram greves e os anos de maior incidência foram os de 1989 e 1990. Ocorreram greves gerais e greves de ocupação (o trabalhador bate o cartão de ponto e “cruza os braços”). As greves aconteceram principalmente nos períodos de campanha salarial e em virtude das más condições de trabalho” (PICCININI, 1997, p.199).

53 Diversos estudos relatam estes processos, dentre os quais citam-se: AZEVEDO, (1988) e RUAS, (1985).

Os colonos-operários são trabalhadores assalariados que mantêm uma estreita relação com a agricultura e o meio rural, muitas vezes até dedicando parte de seu tempo de trabalho livre às atividades agrícolas da propriedade. Essa convergência entre a **demanda por mão-de-obra por parte da indústria**, (grifo nosso) que patrocina a descentralização, e a oferta de força de trabalho disponível nas famílias rurais dessas regiões estimulará um conjunto de transformações sociais e econômicas a partir do início da década de 1980 (SCHNEIDER S, 2004, p.26).

A estratégia de descentralização e interiorização da indústria calçadista provocou transformações sociais e econômicas significativas, alterando os modos de reprodução e inserção da mão-de-obra no mercado de trabalho conforme a descrição:

A valorização do ambiente social e econômico local, promovido pela industrialização regional descentralizada, e dos recursos disponíveis, como o custo de reprodução da força de trabalho, as condições de interdependência com a economia local, a facilidade de troca de informações com agentes externos e a flexibilidade nos processos produtivos constituem características *sui generis* daquilo que se denomina industrialização difusa de caráter local. Nesse sentido, como afirmou Reis (1985; 1992), verifica-se uma inter-relação entre o tecido produtivo e a comunidade local, sendo o mercado de trabalho o cenário em que transcorre essa diversidade social e econômica (SCHNEIDER, 2004, p.47).

A abordagem realizada por Schneider (1994) centra-se nas mudanças que marcaram o setor, num período em que a indústria calçadista convivia com vários problemas.

Em parte, o setor calçadista adotou as medidas de descentralização e interiorização das empresas, decorrentes do processo desordenado de urbanização. Todavia, no entender de Schneider, as motivações mais fortes para desencadear este processo foram:

De um lado, o interesse das empresas por uma força de trabalho de baixo custo, mais disciplinada e mais cativa, que estava disponível nas microrregiões circunvizinhas ao Vale do Sinos, formada basicamente por jovens filhos de colonos de origem alemã ainda residentes nas áreas rurais. De outro lado, as empresas optaram por essa estratégia para fugir à crescente institucionalização das relações de trabalho nos centros urbanos, estimulada pelo aumento da sindicalização dos operários e pelos emergentes (e cada vez mais freqüentes) movimentos grevistas, que lutavam pelo aumento dos salários (SCHNEIDER S, 2004, p.32).

Diante desse panorama, as empresas calçadistas, além de introduzir novas formas de gestão da produção, intensificaram o processo de descentralização e interiorização das fábricas. O setor passou a deslocar empresas para o interior do estado, utilizando mão-de-obra rural. Surgiram desse movimento novas formas de trabalho no meio rural⁵⁴, (além da agricultura) através do assalariamento.

Segundo Schneider, estavam presentes duas estratégias: a descentralização industrial e a informalização de um conjunto de atividades produtivas, fragilizando relações de trabalho assalariado. Desse modo, os anos 80 indicaram transformações na estrutura produtiva, implicando alterações nas relações presentes no mercado de trabalho, através da forma de assalariamento formal e as formas de terceirização. A prática de terceirização ocupou espaço no desempenho de tarefas e prestação de serviços para as indústrias, com claro objetivo de barateamento dos custos de produção e da diminuição dos encargos sociais.

O autor tem como objetivo compreender a constituição histórica do mercado de trabalho do setor calçadista, explorando “dimensões sociológicas e econômicas que foram decisivas para a sua formação”⁵⁵. O estudo apresenta três “situações-tipo” distintas, que se referem às formas de regulação das relações de trabalho: os “operários antigos”, os “migrantes proletários” e os “colonos-operários”. As situações-tipo demarcam a crescente necessidade do capital de se rearticular diante de situações novas. Incluem-se nesse processo duas formas de produção (com maior intensidade na década dos anos 80) que são, ao mesmo tempo, estratégias de reprodução dos trabalhadores e estratégias de ampliação da acumulação de capital: a **descentralização e interiorização industrial** e o aumento do número de **ateliês de calçados**” (SCHNEIDER, 1996, p.314).

54 Esse movimento de descentralização “demonstra como se deu a desarticulação do modo de vida camponês a partir de dois processos sociais e econômicos distintos (a industrialização difusa e as transformações na agricultura familiar)” (SCHNEIDER, 1996).

55 Para um estudo mais aprofundado sobre o tema ver: SCHNEIDER S, (1994, 1996, 2004).

Quadro 7 Caracterização da evolução das relações de trabalho na indústria calçadista – Terceiro Período: 1980 – 1990

PERÍODO	CARACTERÍSTICAS
<p>3º Período 1980 - 1990</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Descentralização e interiorização da indústria de calçados, cujas fronteiras geográficas ultrapassam a microrregião do Vale do Sinos - Abertura de filiais e subunidades das empresas em cidades das microrregiões vizinhas ao Vale do Sinos – “As fábricas a caminho da roça” - Aumento do processo de “terceirização” (informalização) das relações de trabalho através da subcontratação de terceiros para prestação de serviços - Intensificação de partes ou fases do processo produtivo, ex: costura, pré-fabricado, forração de saltos e outras partes, para fora da planta industrial - Conseqüentemente ampliação do número de ateliês de calçados - Alteração do modo de reprodução e inserção da mão-de-obra no mercado de trabalho calçadista - Industrialização difusa - Presença de fatores como: o baixo valor da mão-de-obra dos colonos e a reduzida mobilidade político-sindical, o que permite maior flexibilidade e maiores lucros às empresas - Demanda de um novo tipo de trabalhador “colono-operário” – do meio rural com menor custo

FONTE: Quadro elaborado pela autora desta dissertação.

Diante desse quadro, que se estendeu até o final dos anos 80, acrescenta-se na análise, o período posterior – anos 90, o qual foi palco da reestruturação produtiva aliada ao processo de globalização e de implementação do Plano Real, no Brasil, com medidas recessivas de controle da inflação e de câmbio que trouxeram graves problemas para o mercado de trabalho do setor.

Além disso, a ausência de uma política de crescimento econômico sustentado, aliada ao movimento de reestruturação produtiva que se acentuou na década de 90, agravou as transformações no mercado de trabalho. Como tendências desse movimento, pode-se citar alguns aspectos: maior seletividade do mercado de trabalho; perda de qualidade das ocupações; avanço da

informalidade; aumento do desemprego e, conseqüentemente, aumento da exclusão.

O setor coureiro-calçadista, embora seja um ramo industrial tradicional, foi o principal fator de transformação social e econômica da região do Vale do Sinos. A análise realizada até aqui centra-se nas mudanças que marcaram o mercado de trabalho nesse setor até 1990. Passa-se, agora, a caracterizar o período subsequente (anos 1990/2002) para examinar algumas mudanças no mercado de trabalho do setor calçadista, para subsidiar o estudo de caso ora proposto.

2.1.2 Anos 90 - Mudanças no mercado de trabalho na indústria calçadista

O complexo industrial coureiro-calçadista pode ser considerado um ramo de atividade tradicional da economia, caracterizado como produtor de bens de baixa complexidade tecnológica, altamente heterogêneos, destinados ao consumo final. Este é um segmento que tem como importante elemento de competitividade o uso intensivo de mão-de-obra. Os anos 90, seguindo a tendência da indústria de transformação como um todo, representaram um período de reformulação nos processos de produção e de organização do trabalho do segmento mundial de calçados⁵⁶.

Tais características contribuíram para a dificuldade na transformação do processo produtivo, muitas vezes quase artesanal e apoiado em técnicas e mecanismos de fácil cognição. A heterogeneidade é um dos conceitos-chave para a compreensão dessa indústria, e a forma como eram tratados produtos,

56 O Estudo da competitividade da Indústria Brasileira (1993) indicou que existem exemplos, na indústria de calçados, embora isolados, de adoção de técnicas: “como o just-in-time, Kanban, Grupos de trabalho, círculos de qualidade. (...) há experiências de reorganização de fábricas, onde a forma tradicional de movimento em esteiras entre diversas fases da produção é eliminada e/ou reduzida, criando-se verdadeiras “mini-fábricas”, por tipo ou famílias de produto correlacionadas. Em cada “mini-fábrica” são realizadas todas as operações de fabricação, inclusive a embalagem final dos calçados. O controle da qualidade passa a ser realizado no ato da produção. Observa-se, além de aumentos nos índices de qualidade, melhoras no fluxo de produção com importantes conseqüências tanto no tempo de produção como na diminuição nos níveis de estoques de matérias-primas” (Estudo da Competitividade da Indústria Brasileira, 1993, p. 44).

mercados e estratégias de empresas variava muito de acordo com o porte das unidades produtoras (FERNANDES, 2003, p. 103).

O fato de o setor calçadista do Rio Grande do Sul ter uma participação significativa no mercado externo contribuiu para a criação de uma extensa rede de firmas e organizações de apoio ligadas ao setor. Atualmente, o arranjo conta com empresas que operam em todas as etapas da cadeia produtiva de calçados como empresas calçadistas, prestadores de serviços especializados, curtumes, fornecedores de máquinas e equipamentos, fabricantes de componentes e agentes de exportações, entre outros (VARGAS, ALIEVI, 2000).

De uma maneira geral, o processo de reestruturação produtiva, no decorrer da década de 90, resultou numa retração significativa do número de empresas em quase todos os segmentos do arranjo. Porém, a única exceção desse processo, no setor em pauta, refere-se ao segmento das empresas prestadoras de serviços ou ateliês⁵⁷, que expandiu sua presença no arranjo (VARGAS, ALIEVI, 2000).

Conforme o Estudo da Competitividade da Indústria Brasileira (1993), o setor calçadista, através de subcontratação de atividades ou tarefas no mercado, tem recorrido a um aumento do trabalho a domicílio, processo já presente na década de 80. Nesse sentido, as empresas externalizam (transferem para fora) atividades de pesponto, costura, corte, modelagem, sendo a subcontratação uma prática realizada pela maioria das empresas.

Contudo, este mesmo estudo aponta:

A subcontratação, entretanto, tem encontrado resistência dos trabalhadores devido à sua insegurança em relação à ausência de vínculos com a proteção social. Por outro lado, as relações estabelecidas nesse segmento do mercado de trabalho são heterogêneas. Há os “ateliês” ou “bancas” que executam tarefas para as empresas e, para tal, empregam mão-de-obra em seus estabelecimentos; há empresas de calçados que subcontratam os serviços diretamente com os trabalhadores; e intermediários que distribuem os serviços junto aos domicílios nas localidades. Essa é uma atividade que

57 “O segmento de prestadores de serviços congrega um universo bastante heterogêneo de atores no interior do arranjo calçadista. Além dos ateliês ou bancas que empregam mão-de-obra local e desempenham algumas tarefas para as empresas calçadistas, existem empresas calçadistas que contratam esses serviços diretamente com seus trabalhadores, e intermediários que operam na distribuição de serviços junto à domicílios na região” (VARGAS, ALIEVI, 2000, p.15).

proporciona complementação de renda familiar, através do envolvimento de mulheres (“donas de casa”) que dedicam determinado tempo de seus afazeres domésticos diários à execução de algumas tarefas, principalmente no pesponto (costura), trançado e outros. Entretanto, a baixa remuneração desses serviços, associado ao reduzido nível de renda do “chefe da família”, tem levado a que também se incorporem os filhos nessa atividade, algumas vezes retirando-os prematuramente da escola (Estudo da Competitividade da Indústria Brasileira, 1993, p.55).

Sem dúvida, a partir da década de 70, o calçado brasileiro passou a ter expressiva importância na pauta de exportações nacionais. As exportações cresceram no período 1970-94, saltando de um patamar de oito milhões de dólares, em 1970, para cerca de um bilhão e meio de dólares em 1994. Contudo, com a implementação do Plano Real⁵⁸, as exportações brasileiras sofreram alterações significativas, aliadas à maior participação principalmente do calçado chinês no mercado mundial. No período 1995-1999, as vendas externas e internas sofreram quedas significativas em função da retração da economia, combinada à crise cambial e ao processo de contração do consumo interno. A partir do ano de 2000, o setor retoma o bom desempenho nas exportações de calçados (Tabela 1).

Parte da origem desses problemas deve-se ao fato de que a partir do início dos anos 90, principalmente, com o ingresso da China no mercado mundial de calçados, cujo produto tem baixo preço⁵⁹, o Brasil perdeu espaço para esses concorrentes no segmento calçadista⁶⁰. Os países asiáticos passaram inclusive a competir no mercado interno brasileiro. Essa crise se acentuou no setor calçadista

58 O período mencionado foi marcado por duas conjunturas distintas que correspondem às duas fases do Plano Real; na primeira, foi a valorização da moeda e a redução dos preços dos produtos importados; na segunda, o governo adotou a flutuação cambial, acabando por preferir o sistema de metas de inflação, definindo um novo momento na política macroeconômica.

59 A média do calçado chinês no mercado de calçados é de US\$ 5,00 a US\$ 8,00, enquanto o calçado brasileiro exportado para os EUA é de US\$ 8,00 a US\$ 12,00. O sapato italiano está numa faixa de US\$ 20,00. A maioria dos países produtores, e mesmo o Brasil, centram sua competitividade no preço de sua mão-de-obra, que chega a custar somente 6% dos demais fatores de produção, e em outras formas de flexibilização do trabalho. (PICCININI, e outros 1997, p.179).

60 “[...] a evolução das exportações da indústria calçadista mundial aponta a Ásia (que já nos anos 80 era grande produtora) como responsável por 63% de toda a produção mundial. No entanto, Taiwan e Coréia do Sul, que em 1989 produziam 1.174 milhões de pares de calçados, em 1994 produziam somente 693 milhões de pares, ao passo que a Indonésia, que fabricava 192 milhões de pares, quase duplicou a sua produção no mesmo período; assim como a China, que de 2.253 milhões de pares passou para 3.645 milhões” (PICCININI, e outros, 1997 p. 177).

brasileiro, no período de 1994 a 1999, decorrente do câmbio valorizado, levando as empresas a rever suas estratégias de mercado, dadas as dificuldades competitivas enfrentadas em seu maior mercado consumidor dos países desenvolvidos (sobretudo dos EUA).

Tabela 1 Exportação Brasileira de Calçados – Série Histórica 1970 – 2003

ANO	VALOR (US\$ MILHÕES)	% VARIAÇÃO	PARES (MILHÕES)	PREÇO MÉDIO (US\$)
1970	8		4	2,19
1971	29	254	10	2,81
1972	55	86	16	3,48
1973	93	71	22	4,33
1974	120	29	28	4,33
1975	165	37	35	4,76
1976	175	6	31	5,6
1977	174	0	25	7,05
1978	279	60	40	7,02
1979	351	26	42	8,39
1980	387	10	49	7,89
1981	562	45	70	8,06
1982	500	-11	61	8,19
1983	682	36	93	7,29
1984	1026	51	144	7,12
1985	907	-12	133	6,84
1986	958	6	142	6,75
1987	1095	14	139	7,9
1988	1203	10	151	7,94
1989	1238	3	170	7,28
1990	1107	-11	143	7,74
1991	1177	6	133	8,85
1992	1409	20	158	8,91
1993	1846	31	201	9,16
1994	1537	-17	171	8,97
1995	1414	-8	138	10,25
1996	1567	11	143	10,98
1997	1523	-3	142	10,69
1998	1330	-13	131	10,16
1999	1278	-4	137	9,33
2000	1547	21	163	9,52
2001	1615	4	171	9,44
2002	1449	-10	164	8,83
2003	1549	7	189	8,21

FONTE: ABICALÇADOS.

Diante desse novo quadro, a indústria calçadista se viu obrigada a adotar **novas estratégias**, levando as empresas a optar por medidas em duas direções: por um lado, o deslocamento de fabricantes de calçados do Vale para **fora das fronteiras** do Rio Grande do Sul, principalmente em direção ao Nordeste brasileiro⁶¹; por outro lado, **a reorientação de estratégias empresariais**.

As medidas que se traduziram no **deslocamento** de fabricantes de calçados do Vale para **fora das fronteiras** do Rio Grande do Sul em direção ao Nordeste brasileiro foi intensa sendo que

esse deslocamento teve como um de seus estímulos uma política agressiva por parte de estados nordestinos – destacando-se Ceará e Bahia – na atração de empresas calçadista. Mais de uma dezena de grandes empresas do Vale do Sinos deslocou unidades de produção para o Nordeste. Algumas sediadas no pólo de Franca em São Paulo também adotaram essa estratégia (COSTA, 2004, p. 25).

Como o Vale do Sinos vinha perdendo competitividade em decorrência da valorização cambial e de aspectos relacionados à política de estabilização – primeira fase do Plano Real - e da presença de concorrentes com condições competitivas favoráveis, o deslocamento das empresas para o Nordeste se mostrou benéfico, reduzindo os custos de produção⁶².

No Brasil, na década de 90, percebeu-se uma realocação de empresas da região Sul para a região Nordeste. Além do custo ainda mais baixo da mão-de-obra nordestina, a intensificação da oferta de incentivos fiscais, com formulação de programas específicos, teve papel fundamental no processo de realocação”. (...) Contudo, o processo de reespecialização contemplou também outros elementos importantes na decisão de investimento, “tais como a proximidade de mercados consumidores, que seriam beneficiados com

61 “Esse processo de reespecialização nacional acompanha a tendência mundial de redirecionar plantas produtivas para regiões que ofereçam mão-de-obra mais barata, maior proximidade de mercados consumidores de bens finais e creditícios, oferecidos por vários Estados do Nordeste e pela Superintendência de Desenvolvimento do Nordeste (SUDENE), exercem papel fundamental na atração desses empreendimentos” (FERNANDES, 2003, p.114).

62 “Note-se que mesmo aquelas empresas que só se dedicavam ao mercado interno sofreram indiretamente os efeitos do ingresso de produtores chineses no mercado americano. Ocorre que empresas que se defrontaram com dificuldades nas exportações alteraram sua estratégia de mercado, dirigindo-se ao mercado interno e, em conseqüência, acirrando a concorrência em âmbito doméstico” (COSTA, 2004, p.19).

melhorias de renda após a implementação do Plano Real, disponibilidade de mão-de-obra a custos mais baixos e menor pressão de sindicatos de trabalhadores, menos fortalecidos na região (FERNANDES, 2003, p.104 e 115).

Registra-se, portanto, que a estratégia por parte das empresas do setor calçadista de realocização de empresas da região Sul para a região Nordeste do Brasil, é decorrente de elementos já presentes na década de 80. Contudo, a estratégia de deslocamento naquele período se dava dentro dos limites geográficos do estado. Dessa forma, a estratégia das empresas é a busca de mão-de-obra a custos baixos, ausência de uma estrutura sindical organizada, como também a participação do estado via o aumento da oferta de incentivos fiscais para o setor⁶³. Cabe mencionar, ainda que, no caso do Rio Grande do Sul, o processo de deslocamento possibilitou que camadas da população, que se encontravam fora do mercado de trabalho se inserissem, nesse setor, como trabalhadores assalariados, possibilidade esta, também a ser considerada para as regiões do nordeste. Contudo, em ambas as situações a motivação empresarial foi a redução de custos salariais⁶⁴.

O estudo de Costa (1995), cuja pesquisa foi realizada em 1994, salienta a presença de salários baixos assim como a precária escolaridade da mão-de-obra contratada na indústria de calçados no Rio Grande do Sul:

A importância atribuída ao custo da mão-de-obra está igualmente relacionada ao nível de escolarização dos trabalhadores do setor. A desqualificação do trabalho processada a partir da década de 70 – a fragmentação das tarefas em operações as mais elementares possíveis – **permitiu a absorção de operários semi-qualificados em sua grande maioria** (grifos nossos). [...] É desnecessário acrescentar que a jornada de trabalho dificulta o rendimento escolar e, às vezes, a própria permanência nos estabelecimentos de ensino (COSTA, B. 1995, p. 126).

63 Diversos estudos mencionam sobre o tema dos incentivos fiscais estaduais ou a chamada “guerra fiscal”, sobre o tema ver Arbix (2000).

64 “O deslocamento de plantas em busca de vantagens comparativas encontra uma manifestação típica na empresa calçadista Grendene, que transferiu os processos de transformação industrial de Farroupilha (Serra), para o Nordeste do País, valendo-se de incentivos fiscais e almejando menores custos de mão-de-obra. O município gaúcho perdeu cerca de cinco mil empregos, segundo os depoimentos”. (Reestruturação Produtiva e Mercado de Trabalho em Quatro Regiões Gaúchas nos anos 90 – no Rio Grande do Sul – 2003, trabalho desenvolvido pela Fundação de Economia e Estatística/FEE com financiamento da FAPERGS, pela equipe: Guilherme X. Sobrinho; Gabriele dos Anjos, Maria Isabel Jornada, Ilaine Zimmermann, Raul L. Bastos, Sheila S.W. Sternberg e Walter A. Pichler em parceria com técnicos da UFRGS e da UCS).

O baixo nível de escolaridade dos trabalhadores do setor é apontado como um problema pelos empresários, conforme relato de Costa (1995), e algumas empresas não contratam mais trabalhadores analfabetos. No entanto,

a dominância do trabalho manual no processo produtivo de calçados faz com que a escolaridade assuma menor relevância face à destreza manual e à coordenação motora consideradas partes fundamentais da qualificação dos trabalhadores do setor (COSTA, 1995, p.127).

A baixa escolaridade da maioria dos trabalhadores empregados na indústria de calçados é uma tradição. Desse modo, a exigência de uma maior escolaridade formal para a contratação da maioria dos trabalhadores nas empresas calçadistas ainda não se traduz em um grande problema, uma vez que

acredita-se que as exigências de escolaridade formal para a admissão nas empresas calçadistas, durante um período relativamente longo, limitar-se-ão apenas à conclusão do 1º grau. Não é demais lembrar que, sendo a competitividade da indústria de calçados brasileira baseada nos baixos salários pagos à sua força de trabalho, não é importante para a maioria das firmas o investimento em qualificação de recursos humanos, até porque isso poderia acarretar maiores pressões para a elevação dos salários (COSTA, 1995, p. 130).

Porém, ao se tratar da reorientação de estratégias empresariais, constata-se que a indústria de calçados se viu obrigada a rever o quadro ante o avanço das exportações do calçado chinês no mercado mundial. Ademais, o setor teve de considerar o baixo nível do consumo interno, decorrente da precarização da economia brasileira.

Nesse sentido, a reorientação das estratégias empresariais passou a ser o foco do setor calçadista:

principalmente por parte de médias e grandes empresas – com foco em uma maior modernização tecnológica, diversificação de mercados, **ampliação do número de linhas e modelos de calçados fabricados**, (grifos nossos) bem como com preocupações em aumentar a qualidade, reduzir desperdícios e adotar práticas de gestão mais flexíveis e profissionais (COSTA, 2004, p,25).

De uma forma geral, pode-se considerar que o setor atua no mercado mundial com produtos de massa, as “*commodities*”, com exceção de algumas marcas que dominam os mercados com elevados padrões de consumo, principalmente do calçado italiano que sempre teve um destaque em relação à qualidade do *design*⁶⁵.

As empresas do setor calçadista, preocupadas em aumentar a sua competitividade no mercado externo, passaram então a **investir mais em *design* do seu produto**⁶⁶ como um diferencial em relação ao calçado chinês e indiano. Nesse sentido, o setor investe no esforço e vai em busca de modernização, move-se para explorar atributos dentre os quais pode-se destacar a marca e o estilo, assim como a qualidade do produto.

Cabe também salientar que o segmento teve avanços significativos em relação aos materiais utilizados para a fabricação de calçados, inovando na utilização de matérias-primas tradicionais – couro, materiais têxteis e borracha –, materiais sintéticos e derivados da petroquímica que proporcionaram novas possibilidades estéticas e ergonômicas para o produto, assim como novos componentes para calçados⁶⁷.

Portanto, entre as principais inovações adotadas no setor calçadista, estão as **mudanças associadas ao *design* dos produtos** como melhorias nas características técnicas dos mesmos. Quanto ao uso de novas tecnologias, uma das inovações mais importantes foi o uso do sistema CAD/CAM⁶⁸ no processo

65 Conforme o estudo: Sistemas Locais de Produção e desafios globais: a indústria calçadista no Vale do Sinos, no Rio Grande do Sul (SCHMITZ, 2002), ao mencionar o resultado de entrevistas com compradores dos Estados Unidos e da Europa, aponta (entre outros aspectos) que o calçado italiano se sobressai com um *design* inovador em relação ao Brasil, China e na Índia. Em relação ao preço do calçado brasileiro, o país perde para os produtos da China e da Índia.

66 Diversos estudos apontam nessa direção, como, por exemplo, COSTA, (2004); FERNANDES, (2003); VARGAS, ALIEVI, (2000).

67 O termo “componentes para calçados” engloba uma grande variedade de materiais para a indústria. Esses produtos provêm principalmente dos ramos químico, têxtil e metalurgia: são enfeites metálicos, ilhoses, fivelas, linha, forro, saltos, borracha termoplástica (TR), etileno acetato de vinila (EVA), poliuretano (PU), adesivos, etc. As alterações no mercado consumidor do calçado em que se privilegiam crescentemente o conforto, resistência e engenharia de produto mais sofisticada, exigem materiais de qualidade (SOARES, CARVALHO, 1993).

68 O Computer Aided *Design* (CAD) sistema de projeto de uso geral ou específico por meio de computador. Computer Aided Manufacturing (CAM) significa fabricação com auxílio do computador.

produtivo, principalmente no setor de modelagem técnica e desenvolvimento do produto. Conforme evidenciam vários estudos (FERNANDES, 2003; VARGAS, ALIEVI, 2000; dentre outros), mesmo com todos os avanços tecnológicos e o grande empenho do setor calçadista em automatizar as diferentes etapas do processo de produção, a segmentação característica dos processos dessa indústria em numerosas e diferentes etapas dificulta resultados efetivos. Conseqüentemente, permanece um grande contingente de trabalhadores atuando em atividades fragmentadas, conforme afirma Fernandes:

A divisão do trabalho em etapas simplificadas, que não exigem grande especialização ou qualificação, garante a permanência de baixos salários e de relações de trabalho fragilizadas, ao mesmo tempo em que, por outro lado, pressupõe a geração e manutenção de postos de trabalho (FERNANDES, 2003, p.103).

Diante da necessidade de reordenação das estratégias empresariais do setor calçadista, presentes no final da década de 90 e início da década de 2000, percebem-se duas formas de regulação do trabalho: a primeira, demandando uma mão-de-obra com pouca escolaridade, como já vinha acontecendo ao longo de sua trajetória, não exigindo uma maior formação profissional para a grande maioria dos trabalhadores, assim como uma pequena fração de seus empregados, talvez somente aqueles ocupando postos chaves, com escolaridade de nível médio, principalmente a partir dos anos 70. A segunda demanda um trabalhador com formação profissional com atributos na área de desenvolvimento do *design*, para produzir produtos com maior qualidade, marca e estilo próprios.

Pode-se retomar essa temática que é discutida por Kuenzer, Paiva, e Frigotto (dentre outros), que discutem a existência de dois pólos opostos no que se refere a escolaridade e a educação profissional, demandada aos trabalhadores na atualidade, contrariamente ao que vêm se colocando no discurso recente pelo setor produtivo e às recorrentes reivindicações dos setores populares organizados, na busca pela elevação dos níveis de escolaridade para a população como um todo.

Assim, diante do exposto, o setor calçadista convive na polarização de competências que demandam diferentes e desiguais aportes de educação (KUENZER, 1999).

As novas empresas que surgiram no Rio Grande do Sul, na década de 90, apresentavam perfil distinto das que as antecederam: criadas ou oriundas de fábricas que encerraram suas atividades ou que praticaram grande *downsizing* em seus postos de trabalho, se caracterizavam por apresentar porte pequeno ou médio, com baixos custos fixos, reduzido pessoal e administração econômica e sem endividamentos, muitas em regime cooperativo. Juntamente com as remanescentes, têm procurado maximizar o grau de aproveitamento de seus ativos fixos já instalados, particularmente máquinas e equipamentos, em uma crescente preocupação em substituir o layout usual da indústria calçadista, passando do sistema de esteiras rolantes para o de células de produção nas áreas de corte, costura e montagem do produto final.

No início de 1999, com a desvalorização da moeda, surgiu um novo cenário, de mudança do regime cambial, abandonando-se a âncora cambial em favor do câmbio flutuante. Diante desse quadro, o setor exportador foi beneficiado – segunda fase do Plano Real -, observando-se uma repercussão praticamente imediata no Rio Grande do Sul, expressa no crescimento mais favorável do PIB estadual frente ao nacional e no crescimento da ocupação na indústria já entre 1998 e 1999. Os efeitos desse novo momento da política econômica sobre o mercado de trabalho no Brasil e no estado parecem ter sido favoráveis. A indústria passou a ter um aumento no volume de postos de trabalho gerados nos anos subseqüentes, não alcançando, contudo, os patamares de emprego do início dos anos 90.

Quadro 8 Caracterização da evolução das relações de trabalho na indústria calçadista – Quarto Período: 1990 – 2002

PERÍODO	CARACTERÍSTICAS
<p>4º Período 1990 - 2002</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ausência de uma política de crescimento econômico sustentado - Movimento de reestruturação produtiva que se acentuou na década dos anos 90 - Abertura comercial propiciando a entrada do calçado chinês e indiano no mundo globalizado - Plano Real - Processo de reorientação de estratégias empresariais pelas médias e grandes empresas - Permanência da demanda do trabalhador “colono-operário” e a demanda do “operário nordestino” nas empresas que se instalam fora das fronteiras do RS, principalmente no Nordeste, mão-de-obra mais barata, incentivos fiscais, - uma resposta de segmentos do setor à nova situação competitiva (Este conjunto de fatores desencadeou a adoção de novas estratégias empresarias) - Foco no mercado externo - as empresas estão se capacitando para concorrer em outros atributos que não apenas em preço. Dentre esses, pode-se destacar uma maior exigência em relação ao produto em termos de qualidade, marca e estilo próprios - Foco na modernização tecnológica, diversificação de mercados, ampliação do número de linhas e modelos de calçados, e maior qualidade dos produtos, reduzindo desperdícios e adotando práticas de gestão mais flexíveis e profissionais - Passagem do sistema de esteiras rolantes para o de células de produção - Adequação do calçado brasileiro ao mercado externo, necessidade de atender um público mais exigente. Conseqüentemente demandando um novo perfil de trabalhador voltado para a área de desenvolvimento do design (maior seletividade).

FONTE: Quadro elaborado pela autora.

2.1.3 A indústria de calçados e o seu entorno

O ambiente em que o setor calçadista convive no Vale dos Sinos demonstra a sua longa trajetória no ramo. Atualmente encontram-se diversas empresas que

atuam em diferentes estágios da cadeia produtiva, empresas essas que contribuíram na formação e consolidação de diversas associações ligadas aos interesses e necessidades específicas desses segmentos.

Entretanto, estudo de Noronha e Turchi, evidenciou que,

o complexo coureiro-calçadista do país se insere de forma dependente na cadeia produtiva internacional. Internamente esse complexo não funciona como uma cadeia produtiva no sentido estrito do termo, ou seja, como segmentos que interagem e cooperam para atingir um bem comum, no caso, uma inserção em igualdade de condições no mercado internacional. Os calçadistas brasileiros encontram-se conectados à cadeia internacional, mas seus elos nacionais, quando existentes, são frágeis e inconstantes.(...) O Brasil, por ser um país na periferia do sistema produtivo, tem baixo poder de negociação diante de multinacionais que controlam design, marcas e processos produtivos e de comercialização (grifos nossos) (NORONHA e TURCHI, 2002, p.4 e p. 40).

O quadro número 9 a seguir apresenta algumas organizações de representação instaladas no Vale do Sinos.

Quadro 9 Organizações representativas instaladas no Vale do Sinos

ORGANIZAÇÃO	SEGMENTO REPRESENTANDO	ANO DE FUNDAÇÃO
Associação Comercial e Industrial de Novo Hamburgo - ACI	Todo o Arranjo Produtivo Calçadista	1920
Associação das Indústrias de Curtume do Rio Grande do Sul - AICSUL Calçados -	Empresas de curtimento e acabamento	1978/9
Sindicato Interestadual da Indústria de Máquinas - SINDIMAQ (atualmente seus membros estão associados à ABRAMEQ)	Empresas fabricantes de máquinas e equipamentos para o complexo coureiro-calçadista	1978/9
Associação Brasileira das Indústrias de Calçados - ABICALÇADOS	Empresas calçadistas	1983
Associação das Indústrias de Componentes para Calçados - ASSISTENCAL	Empresas fabricantes de componentes para a indústria de calçados	1983
Associação Brasileira de Técnicos em Calçados - ABTC	Representação trabalhista	1985

Associação Brasileira dos Exportadores de Calçados e Afins - ABAEX	Basicamente empresas calçadistas exportadoras	1986
Associação Brasileira dos Estilistas de Calçados e Afins - ABECA	Representação trabalhista	1990

FONTE: VARGAS; ALIEVI, 2000.

Porém, existem problemas quanto à interação das instituições uma vez que estas atuam, na maioria das vezes, em função dos interesses específicos de cada segmento. Conforme Vargas e Alievi (2000), salientam:

Em primeiro lugar, a análise da natureza dos vínculos existentes entre os atores do arranjo indica que os desenhos institucionais apresentam um alcance limitado no sentido de engajar atores locais seja em esquemas de cooperação mútua ou em processos de aprendizado interativo. Em segundo lugar, a maior parte das associações empresariais no arranjo foram estabelecidas na década de 80 mais como uma instância de representação dos interesses específicos de cada segmento do que de representação dos interesses mais gerais do arranjo produtivo como um todo (VARGAS & ALIEVI, 2000, p.6).

Entretanto, nos anos recentes, percebe-se um maior esforço de reorganização da cadeia produtiva presente na década de 90, pois o Vale do Sinos e seu entorno abrigam a cadeia produtiva completa (couros, calçados, componentes e equipamentos). Na tabela abaixo se apresenta o arranjo de empresas mais significativas que operam nas etapas da cadeia produtiva de calçados como prestadores de serviços especializados, curtumes, fornecedores de máquinas e equipamentos, fabricantes de componentes e agentes de exportações, entre outros.

Tabela 2 Perfil do arranjo coureiro-calçadista do Vale do Sinos

ANO	1991	1996
ATIVIDADE	NÚMERO DE EMPRESAS	NÚMERO DE EMPRESAS
Fabricantes de Componentes	233	191
Curtumes	135	92
Fabricantes de Máquinas e Equipamentos	45	38
Agentes de Exportação	70	47
Empresas Prestadoras de Serviço	710	759
Fabricantes de Artigos de Couro	52	41
Fabricantes de Borracha	26	26
Outros	80	88
TOTAL	1.821	1.673

FONTE: ABAEX e SCHMITZ (1999), apud, VARGAS E ALIEVI, (2000).

Conforme dados apresentados pela tabela acima se percebe que no decorrer da década de 90, houve uma retração do número de atores em quase todos os segmentos do arranjo. Porém, as empresas prestadoras de serviços ou ateliês expandiram sua presença no período.

O impacto das mudanças na década de 90 implicou alterações na estrutura industrial. Entretanto, os diferentes setores adotaram condutas das mais variadas na forma de incorporar essas mudanças para se tornarem competitivas. No caso do setor calçadista, a relação capital-trabalho apresenta um padrão pouco avançado, mantendo os níveis salariais relativamente baixos, associados à alta rotatividade da mão-de-obra.

No que diz respeito ao treinamento e formação técnica de mão-de-obra, o Vale do Sinos conta com instituições educacionais, conforme o quadro 10.

Quadro 10 Instituições educacionais e tecnológicas vinculadas ao setor calçadista no RS

INSTITUIÇÃO	ÁREA DE ATUAÇÃO	MUNICÍPIO	ANO DE FUNDAÇÃO
Escola do Senai "Ildefonso Simões Lopes" Centro Tecnológico do Calçado	Treina mão-de-obra nas áreas de fabricação do calçado através dos cursos de Técnico em Calçado e de Supervisores de Primeira Linha, além de cursos de aprendizagem profissional de curta duração Presta assistência em serviços de: informação tecnológica; assessoria técnica e tecnológica; pesquisa aplicada e laboratório de controle da qualidade	Novo Hamburgo	1946
Escola de Curtimento Senai	Treina mão-de-obra nas áreas de curtimento do couro através dos cursos técnicos; presta assistência em serviços tecnológicos.	Estância Velha	1965
Fundação Técnica Liberato Salzano Vieira da Cunha	Áreas de química e mecânica	Novo Hamburgo	1967
Universidade do Vale dos Sinos	Instituição de ensino superior – Curso de Engenharia de Produção	São Leopoldo	1958
Federação de Estabelecimentos de Ensino Superior FEEVALE	Instituição de ensino superior – Curso de Eng. de Produção – Hab. Calçados e Componentes; Curso de <i>Design</i> – <i>Design</i> de produto e gráfico Centro de <i>Desing</i> Feevale: atua com o objetivo de aumentar a competitividade de micro, pequena e médias empresas no mercado consumidor por meio de produtos diferenciados	Novo Hamburgo	1969
Centro Tecnológico do Couro, Calçados e Afins - CTCCA	Atua na área dos calçados e artefatos; curtumes; máquinas e equipamentos; presta assessoria técnica aos associados em treinamento de recursos humanos e na realização de análises e testes, emissão de laudos técnicos, dentre outros.	Novo Hamburgo	1972

FONTE: VARGAS; ALIEVI, 2000.

Como já foi mencionado, o setor calçadista do Rio Grande do Sul tem uma participação significativa no mercado externo. No ano de 2002, o estado era responsável por 80% das exportações de calçados do país, apresentando um custo médio do calçado em torno de US\$ 10. Os estados do Nordeste apresentaram um custo médio bem inferior - Ceará, US\$ 4,69; Paraíba, US\$ 6,17; Bahia, US\$ 5,90; Pernambuco, US\$ 1,26; Sergipe, US\$ 5,18 – esses estados tiveram uma participação nas exportações bem inferior à do Rio Grande do Sul.

Tabela 3 Exportação Brasileira de Calçados por Estado Produtor - 2002

ESTADOS	US\$ (MILHÕES)	%	PARES (MILHÕES)	US\$ (PM)
RIO GRANDE DO SUL	1165	80	115	10,16
SÃO PAULO	116	8	15	7,79
CEARÁ	111	8	24	4,69
PARAÍBA	24	2	5	5,22
BAHIA	17	1	3	6,17
SANTA CATARINA	7	-	1	5,9
MINAS GERAIS	5	-	1	5,75
PARANÁ	1	-	-	7,77
PERNAMBUCO	1	-	1	1,26
SERGIPE	1	-	-	5,18
ESPÍRITO SANTO	-	-	-	4,63
GOIÁS	-	-	-	7,71
AMAZONAS	-	-	-	1,78
RIO DE JANEIRO	-	-	-	3,6
RIO GRANDE DO NORTE	-	-	-	10
ACRE	-	-	-	9,99
RORAIMA	-	-	-	24,15
PARÁ	-	-	-	0,76
MATO GROSSO DO SUL	-	-	-	6,42
TOTAIS	1.449	100	164	8,83

FONTE: ABICALÇADOS

NOTA: (-) valor menor que um.

Conforme estudo desenvolvido pelo Instituto Empresarial Industrial – IEDI, cujo objetivo é a identificação e delimitação geográfica e estrutural de “clusters” ou sistemas locais de produção/inação industrial, o Vale do Sinos é apontado como um “supercluster” que abrange várias cidades da região, com produção variada, mas especialização mais acentuada em calçados femininos de couro e estrutura produtiva praticamente integrada⁶⁹.

Apesar nas limitações apontadas em relação à cadeia produtiva do setor, sem margem de dúvida, a trajetória de desenvolvimento do arranjo

69 (Clusters ou Sistemas Locais de Produção e Inovação: Identificação, Caracterização e Medidas de Apoio. 2002, disponível na internet: nova.unicamp.br).

produtivo coureiro-calçadista do Vale do Sinos é uma realidade dada⁷⁰. Contudo, o maior propósito desse estudo, tem como foco a demanda de formação profissional para a indústria de calçados, portanto, a seguir, passa-se a examinar um breve panorama da composição do mercado de trabalho no Rio Grande do Sul, com ênfase na indústria calçadista.

2.2 Considerações sobre a composição do mercado de trabalho no Rio Grande do Sul

A economia brasileira, nos anos 90, caracterizou-se por uma série de transformações, das quais se podem destacar três: a abertura comercial, a estabilização monetária e a reestruturação do parque produtivo do País. Em função disso, o País passou, a sofrer forte pressão concorrencial. Contudo, a partir de 1994, a estabilização monetária teve importantes implicações sobre o ambiente macroeconômico brasileiro, que passou a conviver com baixas taxas de inflação, com alterações cambiais e com taxas de juros muito elevadas.

As mudanças do ambiente econômico, aliadas ao movimento de reestruturação produtiva iniciado pela indústria brasileira na busca de novos parâmetros de produtividade, resultaram em perdas de postos de trabalho. Como analisa BASTOS (2000, p.138):

Nesse sentido, constata-se que as firmas inseridas na indústria de transformação procuraram melhorar sua *performance* com base na adoção de novas tecnologias, de novas formas de organização da produção, bem como pela concentração em suas atividades de *core business*, transferindo para terceiros áreas de importância secundária. Todas essas mudanças tiveram efeitos sobre o emprego industrial, pois representavam ajustes produtivos com propósito de reduzir custos e obter ganhos de eficiência, os quais se expressaram em aumentos de produtividade.

70 Nesse, sentido, a Feira Fimec (terceira maior feira do segmento no mundo) da área coureiro-calçadista em Novo Hamburgo é um exemplo da importância do arranjo. A feira reúne 1,5 mil expositores em uma área de 35 mil metros quadrados (MELO, 2005, p.18).

Assim, o resultado dessas alterações no contexto econômico provocou desdobramentos relevantes, principalmente sobre o emprego na indústria de transformação⁷¹, já que foi esse o setor onde ocorreram mudanças intensas ao longo da década, na medida em que esteve exposto de forma mais significativa à concorrência dos produtos importados.

2.2.1 Breve panorama da composição do mercado de trabalho no RS, no período 1993- 2002 – Considerações sobre o movimento demográfico

Este item tem como propósito verificar o comportamento do mercado de trabalho do Rio Grande do Sul, no período de 1993-2002, tomando como base a dimensão da oferta de força de trabalho, analisada a partir da População em Idade Ativa (PIA) e da População Economicamente Ativa (PEA)⁷². Utiliza-se a série da **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios** (PNAD) do IBGE, que permite uma visão abrangente do mercado de trabalho no agregado do Estado.

O Rio Grande do Sul, em 1993, possuía 9.395.663 habitantes e, no final do período em estudo, 10.433 297 habitantes, o que representa um acréscimo de 1.037.634 habitantes (registrando uma variação em torno de 11%).

Os dados da PEA sobre o mercado de trabalho no Estado de 1993 a 2002, indicam um acréscimo de 628.430 pessoas no contingente economicamente ativo do Estado. A taxa de participação da PIA no Rio Grande do Sul, em 1993, era de 69,27% (sofreu retração nos anos de 1995 e 1996 e teve uma retomada de crescimento a partir de 1997), alcançando, em 2002, um patamar inferior ao de 1993: 66,89% (Tabela 4).

71 O emprego industrial no Estado do RS, no período 1989-97, apresentou uma queda significativa de 19,7%, o que representou a destruição de 111 mil postos de trabalho. No âmbito dos gêneros industriais, aqueles que apresentaram quedas mais substanciais no emprego, em termos relativos, foram têxtil e química, com reduções de 52,92% e 44,14% respectivamente; em termos absolutos, destacou-se, na perda de emprego, vestuário, calçados e artefatos de tecidos, com uma redução de 53,9 mil postos de trabalho (BASTOS, 2000, p.175).

72 Por População em Idade Ativa compreendem-se as pessoas de 10 anos ou mais de idade. Por População Economicamente Ativa ou força de trabalho compreendem-se as pessoas de 10 anos ou mais que se encontram trabalhando ou procurando trabalho (parcela da PIA que está ocupada ou desempregada).

Tabela 4 Evolução da população total, da PIA e da PEA e taxa de participação da PIA no Rio Grande do Sul de 1993 a 2002

DISCRIMINAÇÃO	1993	2002
População total	9 395 663	10 433 297
PIA	7 543 908	8 752 290
PEA	5 225 959	5 854 389
Taxa de Participação (%)	69,27	66,89

FONTE: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

A população com 10 anos ou mais de idade (PIA) do Rio Grande do Sul representava, em 1993, 80,29% do total da população do Estado, apresentando acréscimos ao longo do período e chegando em 2002 com 83,89%. A População Economicamente Ativa no Rio Grande do Sul, em 1993, representava 55,62% do total da população do Estado. Esse percentual obteve um leve acréscimo no período em estudo, pois, em 2002, passou a representar 56,11%, (com um aumento de 0,49%) (Tabelas 5).

Tabela 5 Distribuição percentual e variação da PIA e da PEA sobre a população total do RS - 1993 e 2002

DISCRIMINAÇÃO	1993	2002	Δ 2002/1993
TOTAL	100,00	100,00	11,04
PIA	80,29	83,89	16,02
PEA	55,62	56,11	12,03

FONTE: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

A PIA estadual apresentou, no período, uma **variação** de 16,02% (17,74% para os homens e 14,45% para as mulheres). A variação da PEA foi de 12,03%, sendo que as mulheres evidenciaram uma variação maior do que a dos homens: 11,43% para os homens e 12,78% para as mulheres (Tabela 6).

Um dos aspectos que merecem maior destaque para o propósito desta pesquisa é verificar as mudanças observadas quanto à evolução da **escolaridade** da PIA e da PEA no RS.

No Rio Grande do Sul, verifica-se um percentual elevado de pessoas da PIA com somente o fundamental incompleto: 62,77% em 1993, reduzindo-se para 52,76% em 2002. As pessoas sem instrução e com menos de um ano de estudo representavam 7,98% em 1993, passando a 6,51% em 2002 (Tabela 6).

Tabela 6 Distribuição percentual das pessoas de 10 anos ou mais de idade, por condição de atividade na semana de referência e sexo, segundo o grau de escolaridade - Rio Grande do Sul, 1993/2002.

GRAU DE ESCOLARIDADE	PESSOS DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE					
	Total	Homens	Mulheres	Condição de Atividade na Semana de Referência		
				Economicamente Ativas		
				Total	Homens	Mulheres
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
1993						
Sem instrução e menos de 1 ano	7,98	7,51	8,42	6,77	6,88	6,62
Fundamental incompleto	62,77	64,39	61,29	60,26	62,13	57,89
Fundamental completo e médio incompleto	13,28	12,85	13,68	13,74	13,69	13,82
Médio completo e superior incompleto	11,63	11,27	11,95	13,67	12,75	14,84
Superior completo	4,11	3,83	4,37	5,30	4,41	6,42
Não determinados e sem declaração	0,23	0,15	0,30	0,26	0,15	0,41
2002						
Sem instrução e menos de 1 ano	6,51	6,09	6,91	4,84	4,98	4,65
Fundamental incompleto	52,76	54,66	50,97	48,35	51,14	44,85
Fundamental completo e médio incompleto	17,06	17,14	16,98	17,98	18,13	17,78
Médio completo e superior incompleto	17,71	16,63	18,73	21,29	19,27	23,83
Superior completo	5,59	5,14	6,01	7,09	6,08	8,35
Não determinados e sem declaração	0,36	0,34	0,39	0,46	0,40	0,54

FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Emprego e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2002.

(1) Inclusive as pessoas sem declaração de condição de atividade na semana de referência.

(2) Inclusive as pessoas que receberam somente em benefícios.

Portanto, essas duas faixas de escolaridade, apesar de registrarem redução na sua participação (mesmo ampliando-se a escolaridade nos níveis mais

elevados), no período analisado, apontam para uma alteração ainda não satisfatória, em relação aos níveis básicos de ensino.

A participação dos indivíduos da PEA estadual com ensino superior completo, no início do período, era de somente 5,30%, passando, em 2002, para 7,09%. Cabe lembrar que, apesar de se registrarem avanços nos níveis de escolaridade da população, os indivíduos sem instrução e com menos de um ano de estudo e fundamental incompleto, em 2002, ainda representavam 59,27% da PIA e 53,19% da PEA. Assim, mais da metade de ambas encontra-se ainda com baixa escolaridade (Tabela 6).

Ao se examinar a escolaridade da PEA no RS, percebe-se que houve uma redução do contingente de indivíduos com o fundamental incompleto e sem instrução e com menos de um ano de estudo, registrando-se uma variação de -10,13% e -19,94% respectivamente (um decréscimo de 318.883 indivíduos). As mulheres apresentaram uma redução maior nesse período, o que comprova um aumento do grau de escolaridade para as mesmas nessa faixa (Tabela 7).

Tabela 7 Variação percentual das pessoas de 10 anos ou mais de idade, por condição de atividade na semana de referência e sexo, segundo os grupos de idade e o grau de escolaridade, no Rio Grande do Sul - 1993 e 2002

GRAU DE ESCOLARIDADE	PESSOS DE 10 ANOS OU MAIS DE IDADE					
	Total	Homens	Mulheres	Condição de Atividade na Semana de Referência		
				Economicamente Ativas		
				Total	Homens	Mulheres
TOTAL	16,02	17,74	14,45	12,03	11,43	12,78
Sem instrução e menos de 1 ano	-5,30	-4,44	-6,00	-19,94	-19,30	-20,79
Fundamental incompleto	-2,48	-0,06	-4,81	-10,13	-8,28	-12,64
Fundamental completo e médio incompleto	48,98	57,05	42,05	46,53	47,64	45,14
Médio completo e superior incompleto	76,76	73,71	79,39	74,50	68,41	81,14
Superior completo	57,79	58,10	57,55	49,86	53,63	46,58
Não determinados e sem declaração	83,81	157,65	49,08	97,24	201,77	49,55

FONTE: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Para os níveis que abrangem o fundamental completo e o médio incompleto, verifica-se uma variação positiva da PEA de 46,53%. Já para o médio completo e o superior incompleto corresponde uma variação de 74,50%; em termos absolutos, esse dado representa um acréscimo de 532.234 indivíduos (com destaque para as mulheres, que apresentaram uma variação de 81,14%). Por último, o superior completo teve uma variação de 49,86% (nesse nível, inverte-se a situação para os homens, que apresentaram uma variação maior do que a das mulheres: 53,63% e 46,58% respectivamente) (Tabela 7).

Contudo percebe-se, ao longo do período analisado, que houve uma elevação nos níveis de escolaridade. Assim, a média da PEA atingiu 7,43%, em 2002. A PIA apresentava uma escolaridade média de 5,91 anos de estudo em 1993, passando para 6,85 em 2002, índices estes ainda longe daquilo que se poderia considerar um nível de escolaridade satisfatório. Conclui-se, assim, que a maioria dos indivíduos da PEA e da PIA, não completaram o ensino fundamental (Tabela 8).

Tabela 8 Anos médios de estudo da PIA e da PEA, por sexo no RS – 1993 e 2002

Discriminação	1993	2002
PIA		
Total	5,91	6,85
Homens	5,85	6,72
Mulheres	5,98	6,97
PEA		
Total	6,29	7,43
Homens	6,10	7,14
Mulheres	6,52	7,79

FONTE: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Estudos sobre os anos 90 apontam mudanças no mercado de trabalho,⁷³ como o de Xavier Sobrinho *et al*, onde são identificadas duas ordens de transformação de cunho demográfico no mercado de trabalho:

⁷³ Ver Pochmann (1999).

De um lado, vem ocorrendo pressão, pelo lado da oferta de mão-de-obra, devido a três fatores: (a) o próprio incremento populacional; (b) a elevação da proporção da população que se encontra em idade ativa; e (c) o incremento da taxa de participação, no mercado de trabalho, dos indivíduos em idade ativa. Cabe destacar que cada um desses fenômenos amplifica os efeitos dos demais (XAVIER SOBRINHO, et al.: FLIGENSPAN, Flávio B. 2000, p.258).

De outro lado, apontam ainda mudanças que estão se processando no perfil da PIA e da PEA, destacando-se o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, a elevação dos níveis de escolaridade da população e alterações da pirâmide etária, que marcaram a retração relativa do segmento mais jovem e a expansão do grupo com 40 anos ou mais (XAVIER SOBRINHO, FLIGENSPAN, Flávio B. 2000, p.258).

A ênfase maior nesse breve panorama de cunho demográfico é verificar a escolaridade da PIA e da PEA, pois, apesar dos avanços, o nível de escolaridade ainda é baixo, não se alcançando, para grande parcela da população, o equivalente ao ensino fundamental completo. De fato, a redução dos níveis inferiores de escolaridade representam percentuais pouco expressivos, num período de 10 anos, para efetivamente elevar os padrões de ensino no País como um todo.

A evolução do **desemprego** no Rio Grande do Sul, no período em foco, foi uma das manifestações do agravamento da situação do mercado de trabalho. Conforme os dados da PNAD, no ano de 1993, a taxa de desemprego estadual era de 3,99%, elevando-se para 6,67% em 2002. As mulheres detêm a liderança no período, atingindo, em 2002, 8,69% contra 5,06% de desemprego masculino. As variações dessa taxa no período são de 67,26%; entretanto os homens apresentaram uma taxa menor, 51,96%, e as mulheres, 80,14% (Tabela 9).

A condição de **escolaridade dos desempregados** concentra-se no fundamental completo e no médio incompleto. Em 1993, estes representavam a taxa mais alta (7,02%), alcançando, em 2002, 10,18%. As mulheres, como já foi referido, foram as mais atingidas pelo desemprego, registrando o dobro da taxa dos homens, com 14,14% e 7,09% para os homens. (Tabela 9).

Tabela 9 Variação percentual do desemprego por grupos de idade no RS, 1993 e 2002

Grupos de Escolaridade	1993			2002			Variação 2002/1993(%)		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
TOTAL	3,99	3,33	4,82	6,67	5,06	8,69	67,26	51,96	80,14
Sem instrução e menos de 1 ano	1,75	1,72	1,80	2,87	2,55	3,29	63,58	48,92	82,37
Fundamental incompleto	3,52	3,24	3,90	5,45	4,46	6,87	54,77	37,42	76,11
Fundamental completo e médio incompleto	7,02	4,60	10,06	10,18	7,09	14,14	45,09	54,21	40,53
Médio completo e superior incompleto	4,48	3,60	5,44	8,40	5,90	10,92	87,46	63,99	100,83
Superior completo	2,67	2,35	2,95	3,08	2,86	3,23	14,34	21,90	9,38
Não determinados e sem declaração	11,38	4,92	14,32	13,85	15,23	12,57	21,73	209,39	-12,2

FONTE: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio.

Examinando os estratos etários dos desempregados, constata-se que os mais atingidos são os mais jovens, pessoas de 10 a 17 anos e de 18 a 24 anos, os quais em 1993, representavam 9,74% e 7,85% respectivamente passando, em 2002, para 13,11% e 14,81%. Dentre esses, as mulheres são as mais penalizadas, apresentando uma variação de 61,85% e 94,77% nas duas faixas etárias referidas. A faixa de 25 a 39 anos deteve uma variação de 71,77% (Tabela 10).

Entretanto cabe salientar que os homens representavam apenas 47,32%, enquanto as mulheres, 90,27%. Já na faixa seguinte, de 40 a 59 anos, esses percentuais são mais homogêneos (123,32% para os homens e 136,69 para as mulheres). A variação da taxa de desemprego entre 1993 e 2002 foi de 67,26%, sendo as mulheres foram as mais atingidas, com uma variação de 80,14% contra 51,96% da dos homens (Tabela 10).

Tabela 10 Taxa de desemprego por grupos de idade e escolaridade, no RS, 1993 e 2002

GRUPOS DE IDADE	1993			2002			Variação 2002/1993 (%)		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
TOTAL	3,99	3,33	4,82	6,67	5,06	8,69	67,26	51,96	80,14
De 10 a 17 anos	9,74	8,20	12,15	13,11	9,17	19,67	34,67	11,83	61,85
De 18 a 24 anos	7,85	6,34	9,73	14,81	11,47	18,95	88,62	81,01	94,77
De 25 a 39 anos	3,35	2,63	4,21	5,75	3,87	8,01	71,77	47,32	90,27
De 40 a 59 anos	1,60	1,36	1,93	3,72	3,03	4,56	132,16	123,32	136,69
De 60 anos ou mais	0,59	1,00	0,11	1,32	1,84	0,60	123,47	84,57	447,92
Idade ignorada	-	-	-	-	-	-	-	-	-

FONTE: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Fatores como a ausência de uma política de crescimento econômico sustentado, aliada ao movimento de reestruturação produtiva que se acentuou na década, agravaram transformações no mercado de trabalho. Dentre as principais podem-se citar: perda de qualidade das ocupações geradas pela economia; maior seletividade do mercado de trabalho; avanço da informalidade; aumento do desemprego; e, conseqüentemente, aumento da exclusão. Tais mudanças afirmaram-se como tendências dos anos 90.

Do ponto de vista do **nível de ocupação**, o Rio Grande do Sul contava, em 1993, com 5.017.430 postos de trabalho; 10 anos depois, o patamar da ocupação era de 5.463.661, ou seja, entre 1993 e 2002, houve uma geração líquida de 446.231 postos no RS. O crescimento da ocupação no Estado foi de 8,9%, responsáveis por 7,5% da ocupação gerada no País em 1993, chegando, em 2002, com 7% dos ocupados (Tabela 11).

Os trabalhadores com vínculos precários, em 1993, representavam 59% do total e, em 2002, esse percentual praticamente não se alterou (58,87%) em termos relativos.

Tabela 11 Ocupados por posição na ocupação, no RS - 1993 e 2002

POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO	1993		2002		Δ% 2002/1993
	Absoluto	Participação %	Absoluto	Participação %	
TOTAL	5 017 430	100,00	5 463 661	100,00	8,89
Empregados	2 339 298	46,62	2 692 356	49,28	15,09
Com carteira de trabalho assinada	1 601 578	31,92	1 653 914	30,27	3,27
Funcionários públicos estatutários e militares	262 801	5,24	344 457	6,30	31,07
Outros (sem carteira)	474 919	9,47	693 985	12,70	46,13
Sem declaração	-	-	-	-	-
Trabalhadores domésticos	314 505	6,27	348 138	6,37	10,69
Com carteira de trabalho assinada	103 771	2,07	126 597	2,32	22,00
Sem carteira de trabalho assinada	210 734	4,20	221 541	4,05	5,13
Sem declaração	-	-	-	-	-
Conta própria	1 078 606	21,50	1 227 970	22,48	13,85
Empregadores	192 846	3,84	248 835	4,55	29,03
Não remunerados	687 159	13,70	579 929	10,61	-15,60
Trabalhadores na produção para o próprio consumo	392 241	7,82	357 996	6,55	-8,73
Trabalhadores na construção para o próprio uso	12 775	0,25	8 437	0,15	-33,96
Vínculos Precários (1)	2 960 205	59,00	3 216 455	58,87	8,66

FONTE: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

(1) A categoria vínculos precários é formada por empregados sem carteira, trabalhadores domésticos, trabalhadores por conta própria, não remunerados, trabalhadores na produção para o próprio consumo e trabalhadores na construção para o próprio uso.

No RS, quase 70% dos postos gerados entre 1993 e 2002 podem ser considerados como de vínculos precários (37,0% são empregados sem carteira⁷⁴, 25,2% são trabalhadores por conta própria, e 5,7% são empregados domésticos com e sem carteira assinada). As demais categorias integrantes do segmento formal do mercado de trabalho gaúcho contribuíram com 13,8% (funcionários públicos), 9,5% (empregadores) e 8,8% (empregados com carteira assinada) (Tabela 12).

Em termos estruturais, as mudanças são pouco sentidas, a importância relativa dos trabalhadores identificados com inserções precárias nos respectivos mercados de trabalho pouco se altera, em razão de ritmos de crescimento muito próximos entre eles e os trabalhadores formais. O RS tinha, em 1993, 2.960.205 indivíduos inseridos no mercado de forma precária, ou seja, 59,0% do total dos

74 Nas tabelas originais da PNAD eles aparecem sob a denominação “outros”.

ocupados, sendo que, em 2002, havia uma quase-estabilidade (58,9%) (Tabela 11).

Quanto ao movimento dos empregados sem e com carteira de trabalho assinada, tem-se que, no RS, o ritmo de crescimento dos primeiros foi bem maior do que o dos segundos. Entre os anos de 1993 e 2002, os sem carteira, no RS, tiveram um crescimento muito elevado, pois experimentaram uma expansão de 46,1%. Os empregados com carteira assinada alcançaram apenas 3,3%, entretanto, cabe salientar o aumento dos funcionários públicos que foi em torno de 31%. No Estado, ao longo de quase todo o período, é visível o aumento dos assalariados sem vínculos, que crescem muito mais do que aqueles com vínculos legais (Tabela 11).

As alterações que se referem ao perfil da população ocupada são uma das manifestações dessa nova configuração do mercado de trabalho. A crescente inserção das mulheres no mercado e o aumento da escolarização da mão-de-obra, aliado a uma elevação da idade média dos trabalhadores, são visíveis no Rio Grande do Sul. Ainda que sejam expressões de uma mudança que não se circunscreve aos marcos do mercado de trabalho, pois estão relacionadas com a própria dinâmica demográfica, como se teve oportunidade de evidenciar anteriormente, revelam novas condições de funcionamento do tecido produtivo e, sobretudo, o estágio de desenvolvimento da própria sociedade.

No RS, as mulheres ocupavam um espaço em torno de 43,5% no mercado de trabalho, mas não conseguiram ampliá-lo, conservando uma participação, em 2002, nos mesmos patamares (43,5%). O movimento da força de trabalho ocupada feminina e o da masculina é muito semelhante, com vantagem para os últimos: um crescimento de 8,2% para as mulheres e de 9,4% para os homens, repetindo, igualmente, a tendência demográfica (Tabela 12).

Tabela 12 Ocupados, por sexo, no RS - 1993 e 2002

SEXO	1993		2002		□ □ □ □ □ □ □ □ □ □
	Absoluto	Participação %	Absoluto	Participação %	
Homens	2 823 541	56,27	3 089 933	56,55	9,43
Mulheres	2 193 889	43,73	2 373 728	43,45	8,20

FONTE: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Uma manifestação das mudanças no mercado de trabalho gaúcho é a mudança no perfil de escolaridade dos trabalhadores ocupados, a qual está associada à comprovada elevação do patamar de escolaridade da população como um todo. Evidencia-se, assim, um decréscimo no número de trabalhadores nos níveis mais baixos de escolaridade e uma ampliação do contingente nos mais elevados.

A condição de escolaridade, em 2002, mostra que cerca de 54% dos ocupados não haviam completado o ensino fundamental e apenas uma minoria (7,4%) possuía diploma de curso superior. Além disso, 20,9% dos trabalhadores estavam localizados na faixa daqueles que tinham pelos menos o ensino médio completo, mas a percentagem de trabalhadores sem instrução ainda não é desprezível, 5%. No ano de 1993, os ocupados detinham 6,2 anos médios de estudo, passando, em 2002, para 7,4 anos médios de estudo (Tabela 13).

Tabela 13 Ocupados, por escolaridade e grupos de idade, RS - 1993 e 2002

	1993		2002		□ □ □ □ □
	Absolutos	Participação %	Absolutos	Participação %	
TOTAL	5 017 430	100,00	5 463 661	100,00	8,89
Sem instrução e menos de 1 ano	347 360	6,92	274 944	5,03	-20,85
Fundamental incompleto	3 038 242	60,55	2 675 974	48,98	-11,92
Fundamental completo e médio incompleto	667 869	13,31	945 331	17,30	41,54
Médio completo e superior incompleto	682 380	13,60	1 141 952	20,90	67,35
Superior completo	269 456	5,37	402 215	7,36	49,27
Não determinados e sem declaração	12 123	0,24	23 245	0,43	91,74
Anos médios de estudo	6,26	-	7,39	-	17,96
TOTAL	5 017 430	100,00	5 463 661	100,00	8,89
10 a 17 anos	472 716	9,42	347 259	6,36	-26,54
18 a 24 anos	766 447	15,28	821 217	15,03	7,15
25 a 39 anos	1 906 124	37,99	1 861 589	34,07	-2,34
40 a 59 anos	1 456 405	29,03	1 954 014	35,76	34,17
60 anos ou mais	415 738	8,29	479 582	8,78	15,36
Idade ignorada	-	-	-	-	-
Idade Média	36,17	-	38,10	-	5,33

FONTE: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Ao se examinar a população ocupada por faixa etária, revela-se outra mudança perceptível no perfil dos trabalhadores gaúchos que é a elevação da sua idade média. Entre 1993 e 2002, a idade média da população ocupada no RS aumentou de 36,2 anos para 38,1 anos. Assim, percebe-se um avanço da participação dos estratos de idade mais altos em detrimento das faixas etárias inferiores (Tabela 13).

O período em foco foi palco do Plano Real, que deu ênfase ao controle da inflação, o que, contudo, trouxe problemas para o mercado de trabalho.⁷⁵ A busca forçada de redução de custos e de ganhos de produtividade, aliada à ausência de um crescimento econômico sustentado, custou caro para a sociedade brasileira, especialmente para os trabalhadores, que sofreram com o fechamento de milhares de vagas na indústria, especialmente nos primeiros anos da década de 90, com a perda da qualidade dos postos de trabalho e com a exclusão proveniente da ampliação do desemprego.

2.2.2 Emprego formal na indústria de calçados

Este item apresenta a estrutura do emprego formal no RS, com um breve panorama da indústria calçadista. Para a análise, consideraram-se os dados de 1993 e 2002 da **Relação Anual de Informações Sociais** (RAIS), uma base de dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

O total do emprego formal da indústria de transformação em 2002 era de 558.720 trabalhadores, sendo que 130.510 eram da indústria de calçados. Esta, apesar de registrar queda no número de trabalhadores, no período em pauta (-11,08%), é a líder em participação no emprego formal, na indústria de transformação. Em 1993, detinha 29,07% do total de empregos da indústria,

⁷⁵ O período enfocado foi marcado por duas conjunturas distintas que correspondem às duas fases do Plano Real. Na primeira, a tônica foi a valorização da moeda e a redução dos preços dos produtos importados; na segunda, o Governo viu-se forçado a deixar o câmbio flutuar, acabando por adotar o sistema de metas de inflação, o que inaugurou um novo momento na política macroeconômica.

registrando uma queda, em 2002, para 23,36%. Ao se verificar o emprego formal por setores da indústria de transformação no Rio Grande do Sul, além da indústria calçadista, mais dois setores apresentaram queda no emprego entre 1993 e 2002, sendo eles: o têxtil e o de borracha fumo e couro, com -5,63% e -2,67% respectivamente (Tabela 14).

Tabela 14 Emprego formal, por setores da indústria de transformação, RS - 1993 e 2002

DISCRIMINAÇÃO	1993	Participação %	2002	Participação %	□□□□□□
Minerais não-metálicos	12.234	2,42	14.444	2,59	18,06
Metalúrgica	49.040	9,71	51.312	9,18	4,63
Mecânica	36.065	7,14	42.510	7,61	17,87
Material Elétrico e comunicações	11.573	2,29	13.555	2,43	17,13
Material de transporte	21.121	4,18	26.300	4,71	24,52
Madeira e mobiliário	37.182	7,36	46.939	8,40	26,24
Papel e gráfica	16.593	3,29	25.349	4,54	52,77
Borracha, fumo e couro	47.649	9,44	46.378	8,30	-2,67
Química	31.745	6,29	41.187	7,37	29,74
Têxtil	26.905	5,33	25.389	4,54	-5,63
Calçados	146.775	29,07	130.510	23,36	-11,08
Alimentos e bebidas	68.058	13,48	94.847	16,98	39,36
TOTAL	504.940	100,00	558.720	100,00	10,65

FONTE: Relação anual de informações sociais - RAIS -1993/2002

Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego - MTE

NOTA: Os dados correspondem ao estoque de empregados em 31 de dezembro.

É importante destacar que, frente às alterações no ambiente econômico e à crescente heterogeneidade dos setores da indústria de transformação, ao se examinar a *performance* do mercado de trabalho, estes apresentam um comportamento desigual.

Na indústria de transformação, havia, em 2002, 44,29% dos trabalhadores com apenas o ensino fundamental incompleto, sendo que cinco setores apresentavam percentuais acima da média da indústria, quais sejam: calçados (62,28%); minerais não metálicos (56,01%); madeira e mobiliário (48,56%); alimentos e bebidas (48,17%); e borracha, fumo e couro (48,12%) (Tabela 15).

Tabela 15 Participação percentual dos trabalhadores por setores com ensino fundamental incompleto na indústria de transformação

DISCRIMINAÇÃO	1993		2002	
	Absoluto	Participação %	Absoluto	Participação %
Minerais não-metálicos	9.138	74,69	8090	56,01
Metalúrgica	30.911	63,03	18657	36,36
Mecânica	19.042	52,80	11569	27,21
Material elétrico e comunicações	4.651	40,19	2344	17,29
Material de transporte	12.108	57,33	5649	21,48
Madeira e mobiliário	26.541	71,38	22794	48,56
Papel e gráfica	7.227	43,55	6190	24,42
Borracha, fumo e couro	31.501	66,11	22315	48,12
Química	16.586	52,25	13483	32,74
Têxtil	15.237	56,63	9408	37,06
Calçados	123.346	84,04	81288	62,28
Alimentos e bebidas	48.395	71,11	45686	48,17
TOTAL	344.683	68,26	247473	44,29

FONTE: Relação anual de informações sociais - RAIS -1993/2002

Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego - MTE

NOTA: Os dados correspondem ao estoque de empregados em 31 de dezembro.

Ao se verificar a estrutura do emprego no setor de calçados do RS, observa-se um movimento intenso de perdas de postos de trabalho no período em questão, decorrente tanto do fechamento de empresas como do processo de terceirização e/ou subcontratação de empresas do setor, conseqüências da entrada do calçado chinês no mercado mundial, assim como da abertura comercial e de alterações de cambio decorrentes do Plano Real. Conforme relato do **Informativo da Federação Democrática dos Sapateiros-RS**, de fevereiro de 1997:

De modo geral, as pequenas empresas estão sendo as mais afetadas. Em 1994, no ápice da crise do setor, as empresas exportadoras de médio porte foram as mais atingidas. É provável que a pequena empresa esteja perdendo espaço no mercado para as de "fundo de quintal". Mais de 40 mil trabalhadores do setor coureiro-calçadista do Rio Grande do Sul perderam o emprego desde julho de 1994 (Plano Real), sendo que 80% do desemprego gerado foi em decorrência de falências e fechamentos de empresas. Além do desemprego, os direitos trabalhistas não estão sendo pagos (Informativo da Federação Democrática dos Sapateiros-RS, fevereiro de 1997, apud, PICCININI, 1997, p.194).

A perda de parcela do mercado externo e a “invasão” do mercado interno levou as empresas calçadistas a uma crise muito forte, que resultou no fechamento de várias. Dentre as estratégias utilizadas pelo setor, grande peso foi dado à interiorização e/ou deslocamento de empresas da região do Vale do Sinos em busca de novos espaços, onde houvesse um ambiente mais favorável (isenção de tributos, mão-de-obra mais barata, etc).⁷⁶

2.2.3 Emprego formal e porte de estabelecimentos⁷⁷

No ano de 1993, a **indústria de transformação** contava com 504.940 trabalhadores, passando, em 2002, para 558.720, com um acréscimo de 53.780 postos de trabalho no Rio Grande do Sul. No ano de 1993, 67,50% dos postos estavam alocados em estabelecimentos com mais de 100 empregados (38,59%, dos trabalhadores estavam empregados em estabelecimentos de 100 a 499 empregados, e 28,91%, nas empresas com mais de 500 empregados). Os demais (32,50%) trabalhadores encontravam-se nas empresas de menor porte (13,06% nas de até 19 empregados, e 19,44% nas de 20 a 99 empregados). Entretanto, ao se examinarem os dados do ano de 2002, percebe-se que houve uma alteração na distribuição do número de trabalhadores por porte de empresas, pois as de menor porte passaram a empregar um número maior de trabalhadores. Assim, as empresas de até 19 empregados apresentaram um acréscimo de 63,85% nos postos de trabalho, no período em pauta, e as de 20 a 99 empregados, 35,24%. Por outro lado, as de maior porte tiveram variação negativa no período, -3,64% nas de 100 a 499 empregados e -10,85% naqueles com mais de acima de 500 empregados (Tabelas 16, 17 e 18).

76 Conforme já foi mencionado no item 2.1.3. do Capítulo 2, desta Dissertação.

77 A análise do emprego por porte dos estabelecimentos será feita com base na classificação utilizada pelo Sebrae, que considera: micro empresa até 19 empregados; pequena empresa de 20 a 99; média empresa de 100 a 499; e grande empresa acima de 500 empregados.

Tabela 16 Número de empregados, por porte de estabelecimentos, no RS - 1993 e 2002

DISCRIMINAÇÃO	ATÉ 19 EMPREGADOS	DE 20 a 99 EMPREGADOS	DE 100 a 499 EMPREGADOS	ACIMA DE 500 EMPREGADOS	TOTAL
1993					
Indústria de calçados	4.550	14.938	65.341	61.946	146.775
Indústria de transformação	65.960	98.143	194.852	145.985	504.940
2002					
Indústria de calçados	8.671	24.048	51.577	46.214	130.510
Indústria de transformação	108.075	132.733	187.764	130.148	558.720

FONTE: Relação anual de informações sociais - RAIS -1993/2002

Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

NOTA: Os dados correspondem ao estoque de empregados em 31 de dezembro.

Os dados indicam que as empresas de maior porte sofreram um enxugamento de postos de trabalho. A saída de trabalhadores de uma mesma empresa pode deslocar a classificação de porte do estabelecimento de grande para médio, bem como implicar no fechamento de algumas. Por outro lado, nas empresas de menor porte, houve um aumento no número de trabalhadores com vínculo formal.

Em termos de geração de emprego formal, a **indústria calçadista**, ao contrário da indústria de transformação como um todo, registrou **variação** negativa. Em 1993, o setor calçadista empregava 146.775 trabalhadores, passando, em 2002, para 130.510 trabalhadores (um decréscimo de 11,08% contra 10,65% positivos para a indústria de transformação). Assim, a importante retração de postos de trabalho sofrida, no período analisado, pelo segmento calçadista, teve impacto significativo sobre o comportamento do emprego estadual.

No início do período, o número de empregos do setor era maior nas empresas de médio e grande portes, pois estas representavam 86,72% dos empregos formais (44,52% nas de médio e 42,20% nas de grande porte). Ao longo dos anos, as médias e grandes empresas reduziram parte dos postos de trabalho, registrando-se uma variação negativa de 21,06% para as médias, e -

25,40% para as grandes (totalizando uma redução de 29.496 postos de trabalho nas médias e grandes empresas) (Tabelas 16, 17 e 18).

Tabela 17 Distribuição percentual de empregados por porte do estabelecimento, nas indústrias calçadista e de transformação, no RS - 1993 e 2002

DISCRIMINAÇÃO	ATÉ 19 EMPREGADOS	DE 20 a 99 EMPREGADOS	DE 100 a 499 EMPREGADOS	ACIMA DE 500 EMPREGADOS	TOTAL
1993					
Indústria de calçados	3,10	10,18	44,52	42,20	100,00
Indústria de transformação	13,06	19,44	38,59	28,91	100,00
2002					
Indústria de calçados	6,64	18,43	39,52	35,41	100,00
Indústria de transformação	19,34	23,76	33,61	23,29	100,00

FONTE: Relação anual de informações sociais - RAIS -1993/2002.

Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

NOTA: Os dados correspondem ao estoque de empregados em 31 de dezembro.

À semelhança do que ocorreu na da indústria de transformação, as micro e pequenas empresas do setor calçadista registraram um aumento de postos de trabalho no período em estudo. Assim, os microestabelecimentos, que empregavam 4550 trabalhadores em 1993 (representando somente 3,10% do total), passaram a empregar, em 2002, 8.671 trabalhadores, registrando-se uma variação positiva de 90,57% no número de postos de trabalho nas microempresas.

Tabela 18 Variação percentual dos empregados, por porte de estabelecimentos nas indústrias calçadista e de transformação, no RS - 1993 e 2002

DISCRIMINAÇÃO	ATÉ 19 EMPREGADOS	DE 20 a 99 EMPREGADOS	DE 100 a 499 EMPREGADOS	ACIMA DE 500 EMPREGADOS	TOTAL
Indústria de calçados	90,57	60,99	-21,06	-25,40	-11,08
Indústria de transformação	63,85	35,24	-3,64	-10,85	10,65

FONTE: Relação anual de informações sociais - RAIS -1993/2002.

Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

NOTA: Os dados correspondem ao estoque de empregados em 31 de dezembro.

As de pequeno porte também manifestaram um aumento no número de postos de trabalho, com a criação de 9.110 (uma variação de 60,99%). Pode-se

supor que esse movimento, em parte, é decorrente do aumento do processo de terceirização de uma parcela do processo produtivo nas empresas de médio e grande portes (Tabelas 16, 17 e 18).

Quanto à distribuição do número de empresas por porte, no setor calçadista, tem-se a seguinte posição: em 1993, 65,28% eram microempresas, 15,78% eram pequenas, 15,31, médias, e somente 3,63%, de grande porte. Em 2002, esse quadro se altera, quando as empresas de grande porte sofreram uma redução – passando para 1,72% dos estabelecimentos –, as médias também registraram fechamento de empresas – e/ou baixaram para o extrato inferior de porte de estabelecimentos – passando para 8,16% (em termos absolutos, as médias detinham, em 1993, 295 empresas e, em 2002, 232, e as de grande porte, que detinham 70 empresas, registraram um decréscimo de 21 empresas).

Tabela 19 Número de estabelecimentos, por porte, no RS - 1993 e 2002

DISCRIMINAÇÃO	ATÉ 19 EMPREGADOS	DE 20 a 99 EMPREGADOS	DE 100 a 499 EMPREGADOS	ACIMA DE 500 EMPREGADOS	TOTAL
1993					
Indústria de calçados	1.258	304	295	70	1.927
Indústria de transformação	16.825	2.291	916	161	20.193
2002					
Indústria de calçados	2.039	524	232	49	2.844
Indústria de transformação	25.903	3.186	890	136	30.115

FONTE: Relação anual de informações sociais - RAIS -1993/2002.

Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

NOTA: Os dados correspondem ao estoque de empregados em 31 de dezembro.

As micro e pequenas, por sua vez, apresentaram acréscimo, passando para 2.563 empresas. Pode-se, assim, mencionar que as micro e pequenas empresas evidenciaram variação positiva de 62,08% e 72,37% respectivamente. Já as médias e grandes sofreram queda na variação de -21,36% e -30% respectivamente (Tabelas 19 e 20).

Diante desses dados, pode-se supor que, em função da abertura comercial, associada aos percalços do ambiente econômico, houve queda no emprego industrial, conseqüentemente implicando fechamento e/ou deslocamentos em relação à classificação de porte de empresas de médio e grande portes.

Tabela 20 Variação percentual dos estabelecimentos, por porte de estabelecimentos nas indústrias calçadista e de transformação, no RS - 1993 e 2002

DISCRIMINAÇÃO	ATÉ 19 EMPREGADOS	DE 20 a 99 EMPREGADOS	DE 100 a 499 EMPREGADOS	ACIMA DE 500 EMPREGADOS	TOTAL
2002-1993					
Indústria de Calçados	62,08	72,37	-21,36	-30,00	47,59
Indústria de Transformação	53,96	39,07	-2,84	-15,53	49,14

FONTE: Relação anual de informações sociais - RAIS -1993/2002.

Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

NOTA: Os dados correspondem ao estoque de empregados em 31 de dezembro.

No que diz respeito ao aumento do número de empresas de micro e pequeno porte, pode-se associar esse movimento ao fato de as empresas de maior porte transferirem etapas do processo produtivo para terceiros em função de sua natureza de caráter artesanal e pelo baixo custo da mão-de-obra dos trabalhadores.

De fato, a redução do emprego formal nas médias e grandes empresas e o aumento do número das micro e pequenas foram fatores marcantes nesse período. Entretanto o crescimento do emprego nas empresas menores não foi suficiente para repor as perdas das médias e grandes em termos de absorção de mão-de-obra.

O movimento do emprego na indústria de calçados, principalmente a partir de 1994, está associado à abertura comercial e ao aprofundamento da concorrência no mercado internacional, configurando um novo ambiente competitivo para o setor e impondo às empresas domésticas a necessidade de ajustes como forma de assegurar melhores condições de eficiência e competitividade.

2.2.4 Emprego formal segundo os atributos dos trabalhadores: sexo, faixa etária, escolaridade e faixa salarial.

Conforme os dados da RAIS, no que diz respeito à distribuição dos trabalhadores por **sexo**, constata-se, no ano de 1993, uma distribuição homogênea, pois a indústria de calçados empregava 73.249 homens e 73.526 mulheres (49,91 e 50,09 respectivamente) (Tabelas 21 e 22).

Tabela 21 Número de empregados, por faixa etária e sexo na indústria calçadista do RS - 1993 e 2002

DISCRIMINAÇÃO	De 10 a 14 ANOS	De 15 a 17 ANOS	De 18 a 24 ANOS	De 25 a 29 ANOS	De 30 a 39 ANOS	De 40 a 49 ANOS	De 50 a 64 ANOS	65 OU MAIS	IGNORADO	TOTAL
1993										
Masculino	1.717	10.100	21.899	13.045	16.198	6.841	3.016	160	273	73.249
Feminino	1.342	9.216	23.959	13.761	16.619	6.739	1.843	20	27	73.526
TOTAL	3.059	19.316	45.858	26.806	32.817	13.580	4.859	180	300	146.775
2002										
Masculino	27	4.232	18.399	9.391	15.889	8.760	2.814	87	4	59.603
Feminino	22	3.478	21.564	12.532	21.165	10.186	1.938	21	1	70.907
TOTAL	49	7.710	39.963	21.923	37.054	18.946	4.752	108	5	130.510

FONTE: Relação anual de informações sociais - RAIS -1993/2002.

Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

NOTA: Os dados correspondem ao estoque de empregados em 31 de dezembro.

Contudo esse quadro se modificou ao longo dos anos, e, em 2002, as mulheres passaram a ser maioria, com 54,33%, e os homens ficaram com 45,67% dos postos de trabalho.

Cabe registrar que a redução de postos de trabalho na indústria calçadista, no período de 1993-2002, foi mais acentuada para os trabalhadores do sexo masculino, conseqüentemente as mulheres passaram a um percentual maior de postos em 2002.

Tabela 22 Distribuição percentual dos empregados, por faixa etária e sexo, da indústria calçadista do RS - 1993 e 2002

DISCRIMINAÇÃO	De 10 a 14 ANOS	De 15 a 17 ANOS	De 18 a 24 ANOS	De 25 a 29 ANOS	De 30 a 39 ANOS	De 40 a 49 ANOS	De 50 a 64 ANOS	65 OU MAIS	IGNORADO	TOTAL
1993										
Masculino	56,13	52,29	47,75	48,66	49,36	50,38	62,07	88,89	91,00	49,91
Feminino	43,87	47,71	52,25	51,34	50,64	49,62	37,93	11,11	9,00	50,09
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2002										
Masculino	55,10	54,89	46,04	42,84	42,88	46,24	59,22	80,56	80,00	45,67
Feminino	44,90	45,11	53,96	57,16	57,12	53,76	40,78	19,44	20,00	54,33
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

FONTE: Relação anual de informações sociais - RAIS - 1993/2002.

Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

NOTA: Os dados correspondem ao estoque de empregados em 31 de dezembro.

No que diz respeito à distribuição por **faixas etárias**⁷⁸ na indústria de calçados, verifica-se que na faixa etária dos mais jovens (de 15 a 17 anos de idade) houve uma redução maior no número de trabalhadores, apresentando um decréscimo de 60,08% entre 1993 e 2002. Já a faixa etária de 18 a 24 anos detinha o maior número de trabalhadores, em 2002, com 30,62%. Contudo essa faixa apresentou uma redução no período em foco, com uma variação negativa de 12,85%. Na faixa de 25 a 29 anos, de idade, também houve um decréscimo nos postos de trabalho, registrando-se uma redução de 18,22%. Em termos absolutos a perda nessas três primeiras faixas foi de 22.384 postos de trabalho, revelando que, para os mais jovens, o mercado de trabalho é mais restritivo (Tabelas 21, 23 e 24).

Entretanto, na faixa de 30 a 39 anos e de 40 a 49 anos, houve um acréscimo na participação dos trabalhadores, no período em questão. Em 1993, a primeira representava 22,36%, e, em 2002 esse percentual passou para 28,39%. Já a segunda faixa detinha 9,25%, percentual que, em 2002, passou para 14,52%. Ambas as faixas registraram variações positivas de 12,91% e 39,51%,

⁷⁸ Nos dados da RAIS aparece a faixa etária de 10 a 14 anos, sendo que, no emprego formal, não existem trabalhadores com carteira assinada com menos de 15 anos, provavelmente esses percentuais da RAIS são decorrentes de erros administrativos. Portanto, para efeito desta análise, desconsidera-se essa faixa etária.

respectivamente, e merece destaque a participação das mulheres nessas faixas (Tabelas 21, 23 e 24).

Tabela 23 Distribuição percentual dos empregados, por faixa etária, da indústria calçadista, no RS - 1993 e 2002

DISCRIMINAÇÃO	De 10 a 14 ANOS	De 15 a 17 ANOS	De 18 a 24 ANOS	De 25 a 29 ANOS	De 30 a 39 ANOS	De 40 a 49 ANOS	De 50 a 64 ANOS	65 OU MAIS	IGNORADO	TOTAL
1993										
Masculino	2,34	13,79	29,90	17,81	22,11	9,34	4,12	0,22	0,37	100,00
Feminino	1,83	12,53	32,59	18,72	22,60	9,17	2,51	0,03	0,04	100,00
TOTAL	2,08	13,16	31,24	18,26	22,36	9,25	3,31	0,12	0,20	100,00
2002										
Masculino	0,05	7,10	30,87	15,76	26,66	14,70	4,72	0,15	0,01	100,00
Feminino	0,03	4,91	30,41	17,67	29,85	14,37	2,73	0,03	0,00	100,00
TOTAL	0,04	5,91	30,62	16,80	28,39	14,52	3,64	0,08	0,00	100,00

FONTE: Relação anual de informações sociais - RAIS -1993/2002.

Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

NOTA: Os dados correspondem ao estoque de empregados em 31 de dezembro.

As faixas etárias de 50 a 64 anos e de 65 anos ou mais de idade registraram variação negativa, com maior destaque para os de 65 anos ou mais, com uma variação de -40% entre 1993 e 2002 (Tabela 24).

Ao se examinarem as variações dos trabalhadores, por faixa etária, no setor de calçados, verifica-se que todas as faixas sofreram redução, com exceção das de 30 a 39 anos e 40 a 49 anos de idade. Essas duas faixas etárias representavam, em 2002, 42,91% do total do emprego no setor calçadista (Tabelas 23 e 24).

Tabela 24 Variação percentual do emprego formal, por faixas de idade na ind. de calçados, no RS 1993-2002

DISCRIMINAÇÃO	De 10 a 14 ANOS	De 15 a 17 ANOS	De 18 a 24 ANOS	De 25 a 29 ANOS	De 30 a 39 ANOS	De 40 a 49 ANOS	De 50 a 64 ANOS	65 OU MAIS	IGNORADO	TOTAL
Masculino	-98,43	-58,10	-15,98	-28,01	-1,91	28,05	-6,70	-45,63	-98,53	-18,63
Feminino	-98,36	-62,26	-10,00	-8,93	27,35	51,15	5,15	5,00	-96,30	-3,56
TOTAL	-98,40	-60,08	-12,85	-18,22	12,91	39,51	-2,20	-40,00	-98,33	-11,08

FONTE: Relação anual de informações sociais - RAIS -1993/2002.

Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

NOTA: Os dados correspondem ao estoque de empregados em 31 de dezembro.

Esse setor apresenta uma queda de 11,08% de postos de trabalho no setor formal. Contudo os mais atingidos foram os homens, cuja variação foi de -18,63%, enquanto as mulheres apresentaram uma variação de -3,56%, também negativa, mas bem inferior à masculina (Tabela 24).

A análise da evolução do nível de **escolaridade** dos trabalhadores do setor calçadista mostra que, nos anos em pauta, foram registrados pequenos avanços na condição de escolaridade dos trabalhadores formais. Em 1993, a escolaridade da população empregada, no setor formal, concentrava-se no nível de até o ensino fundamental incompleto, com 84,04% dos trabalhadores nessa situação precária de escolarização (sendo que, desse total, os analfabetos representavam 1,02%; os de 1ª até a 4ª série incompleta, 9,61%, e os da 4ª série a 8ª incompleta 73,41%) (Tabela 25).

Essas faixas de escolaridade apresentaram redução na sua participação ao longo dos anos (em 2002, esses níveis de escolaridade passaram para 62,28%), ampliando-se a participação dos níveis de escolaridade mais elevados. Para os níveis de fundamental completo e médio incompleto, tinha-se, no início do período, 8,42% e 3,43% respectivamente, elevando-se esse percentual, no final do período, para em torno de 15,08% e 10,81%. Na faixa do ensino médio completo, percebe-se um aumento significativo, pois, em 1993, havia somente 2,75%, passando, em 2002, para 9,34%.

Entretanto a participação dos indivíduos no emprego formal, no setor calçadista, com nível de escolaridade superior incompleto e superior completo ainda é pequena, pois os percentuais representavam somente 0,79% e 0,38% respectivamente. No final do período em análise, houve uma leve alteração, passando para 1,89% e 0,59% respectivamente, porém, em termos absolutos, representavam somente 2.467 trabalhadores com o superior incompleto e 776 com o superior completo, num total de 130.510 trabalhadores formais na indústria de calçados, no ano de 2002 (Tabela 25).

Tabela 25 Distribuição percentual segundo o nível de escolaridade dos trabalhadores nas indústrias calçadista e de transformação no RS -1993 e 2002

DISCRIMINAÇÃO	ANALFABETO	DA 1ª A 4ª INCOMPLETA	DA 4ª COMPLETA A 8ª INCOMPLETA	FUNDAMENTAL COMPLETO	MÉDIO INCOMPLETO
1993					
Indústria de calçados	1,02	9,61	73,41	8,42	3,43
Masculino	1,08	10,19	72,29	8,26	3,51
Feminino	0,96	9,03	74,53	8,58	3,36
Indústria de Transformação	1,78	10,76	55,73	13,10	6,45
Masculino	1,91	11,05	54,14	13,43	6,69
Feminino	1,54	10,20	58,79	12,47	5,97
2002					
Indústria de calçados	0,62	5,70	55,96	15,08	10,81
Masculino	0,70	6,17	54,75	14,69	11,14
Feminino	0,56	5,32	56,98	15,41	10,53
Indústria de Transformação	0,69	4,76	38,85	19,03	11,45
Masculino	0,74	4,92	37,23	19,48	11,79
Feminino	0,60	4,45	41,93	18,16	10,79
DISCRIMINAÇÃO	MÉDIO COMPLETO	SUPERIOR INCOMPLETO	SUPERIOR COMPLETO	IGNORADO	TOTAL
1993					
Indústria de calçados	2,75	0,79	0,38	0,20	100,00
Masculino	2,92	1,00	0,51	0,25	100,00
Feminino	2,58	0,58	0,24	0,14	100,00
Indústria de Transformação	6,92	2,57	2,18	0,52	100,00
Masculino	7,02	2,66	2,49	0,61	100,00
Feminino	6,71	2,40	1,57	0,36	100,00
2002					
Indústria de calçados	9,34	1,89	0,59	0,00	100,00
Masculino	9,35	2,38	0,83	0,00	100,00
Feminino	9,33	1,48	0,40	0,00	100,00
Indústria de Transformação	17,59	4,11	3,54	0,00	100,00
Masculino	17,89	4,10	3,86	0,00	100,00
Feminino	17,02	4,13	2,91	0,00	100,00

FONTE: Relação anual de informações sociais - RAIS -1993/2002.

Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

NOTA: Os dados correspondem ao estoque de empregados em 31 de dezembro.

Analisando-se a escolaridade, verifica-se que, no nível de até o ensino fundamental incompleto, se evidencia uma variação negativa e, nos demais, se registra uma variação positiva, cabendo destacar que o ensino médio completo é o que apresenta o mais elevado índice (Tabela 26).

Tabela 26 Variação percentual nível de escolaridade dos trabalhadores

DISCRIMINAÇÃO	ANALFABETO	DA 1ª A 4ª INCOMPLETA	DA 4ª A 8ª COMPLETA INCOMPLETA	FUNDAMENTAL COMPLETO	MÉDIO INCOMPLETO
2002-1993					
Indústria de Calçados	-45,76	-47,21	-32,22	59,22	180,07
Masculino	-47,54	-50,77	-38,37	44,76	158,47
Feminino	-43,75	-43,20	-26,27	73,08	202,55
Indústria de Transformação	-57,21	-51,06	-22,86	60,69	96,49
Masculino	-57,47	-50,97	-24,25	59,76	94,04
Feminino	-56,57	-51,26	-20,40	62,61	101,79
DISCRIMINAÇÃO	MÉDIO COMPLETO	SUPERIOR INCOMPLETO	SUPERIOR COMPLETO	IGNORADO	TOTAL
2002-1993					
Indústria de Calçados	202,01	113,59	40,58	-100,00	-11,08
Masculino	160,65	93,99	32,44	-100,00	-18,63
Feminino	248,58	147,52	57,54	-100,00	-3,56
Indústria de Transformação	181,36	76,67	79,73	-100,00	10,65
Masculino	180,57	69,45	70,67	-100,00	10,15
Feminino	182,95	92,12	107,56	-100,00	11,62

Fonte: Relação anual de informações sociais - RAIS -1993/2002

Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego - MTE

Nota: Os dados correspondem ao estoque de empregados em 31 de dezembro.

Portanto, a indústria calçadista convive com os maiores percentuais de escolaridade com até a 8ª série incompleta entre os setores da indústria de transformação. Em 1993, 84,04% dos trabalhadores alocados no setor calçadista ainda não tinham concluído o ensino fundamental; em 2002, esse percentual caiu para 62,28%. Entretanto percebe-se que a indústria de calçados ainda apresenta um quadro precário em relação à escolaridade dos trabalhadores (Tabela 25).

Pode-se afirmar que a indústria calçadista possui mais da metade dos trabalhadores (em torno de 62% em 2002) com até o fundamental incompleto.

No tocante à distribuição dos trabalhadores da indústria de calçados no Rio Grande do Sul em relação ao **rendimento médio**, expresso em números de salários mínimos (SM), observa-se que, ao longo do período 1993-02, houve redução do número de trabalhadores nas faixas salariais mais elevadas.⁷⁹ Os dados indicam que esta redução salarial veio incrementar justamente uma das faixas inferiores, a que representa os trabalhadores que recebem de 1,01 a 2,00 SM, pois, ao longo do período, tal faixa apresentou uma variação positiva de 65,39%, sendo que no total dos trabalhadores se verificou uma queda em torno de 11% (Tabelas 27 e 28).

Tabela 27 Empregados formais, por faixas salariais na indústria de Calçadista, no RS 1993-2002

DISCRIMINAÇÃO	DE 0,00 A 1,00 SM	DE 1,01 A 2,00 SM	DE 2,01 A 3,00 SM	DE 3,01 A 4,00 SM	DE 4,01 A 5,00 SM	DE 5,01 A 7,00 SM
1993						
Masculino	756	19.806	29.657	10.094	3.550	3.725
Feminino	913	29.560	32.350	6.473	1.406	1.227
TOTAL	1.669	49.366	62.007	16.567	4.956	4.952
2002						
Masculino	552	29.342	16.194	4.808	2.080	2.530
Feminino	945	52.305	12.946	2.243	825	784
TOTAL	1.497	81.647	29.140	7.051	2.905	3.314
DISCRIMINAÇÃO	DE 7,01 A 10,00 SM	DE 10,01 A 15,00 SM	DE 15,01 A 20,00 SM	MAIS DE 20,0 SM	IGNORADO	TOTAL
1993						
Masculino	2.604	1.475	499	565	518	73.249
Feminino	597	265	59	52	624	73.526
TOTAL	3.201	1.740	558	617	1.142	146.775
2002						
Masculino	1.920	1.157	398	511	111	59.603
Feminino	438	205	47	42	127	70.907
TOTAL	2.358	1.362	445	553	238	130.510

Fonte: Relação anual de informações sociais - RAIS -1993/2002

Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego - MTE

Nota: Os dados correspondem ao estoque de empregados em 31 de dezembro.

⁷⁹ Adota-se procedimento idêntico ao do estudo de SABOIA, (2001) que analisa o comportamento do rendimento médio por faixas de salários mínimos do ano. Deve-se ter, todavia, cautela nas comparações de 1993 com 2002, porque o salário mínimo real não se manteve constante.

Em termos absolutos, no ano de 1993, havia 49.366 trabalhadores que recebiam em torno de 1,01 SM a 2,00 SM e, em 2002, esse número passou para 81.647.

Tabela 28 Variação percentual dos empregados, por faixas salariais e sexo, na indústria calçadista do RS - 1993 e 2002

DISCRIMINAÇÃO	DE 0,00 A 1,00 SM	DE 1,01 A 2,00 SM	DE 2,01 A 3,00 SM	DE 3,01 A 4,00 SM	DE 4,01 A 5,00 SM	DE 5,01 A 7,00 SM
2002-1993						
Masculino	-34,64	48,15	-45,40	-52,37	-41,41	-32,08
Feminino	0,45	76,95	-59,98	-65,35	-41,32	-36,10
TOTAL	-15,25	65,39	-53,01	-57,44	-41,38	-33,08

DISCRIMINAÇÃO	DE 7,01 A 10,00 SM	DE 10,01 A 15,00 SM	DE 15,01 A 20,00 SM	MAIS DE 20,0 SM	IGNORADO	TOTAL
2002-1993						
Masculino	-26,27	-21,56	-20,24	-9,56	-78,57	-18,63
Feminino	-26,63	-22,64	-20,34	-19,23	-79,65	-3,56
TOTAL	-26,34	-21,72	-20,25	-10,37	-79,16	-11,08

FONTE: Relação anual de informações sociais - RAIS - 1993/2002.

Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

NOTA: Os dados correspondem ao estoque de empregados em 31 de dezembro.

Outro fato importante é que essa faixa salarial inferior apresentava uma participação maior de mulheres, que era de 64,06%, enquanto os homens detinham somente 35,94%, em 2002. À medida que aumenta a remuneração, a participação das mulheres diminui significativamente e, por conseguinte, a dos homens cresce. Constata-se que, na faixa mais alta - mais de 20,00 SM - os homens representavam, em 2002, 92,41% dos trabalhadores, e as mulheres, somente 7,59%. Apesar de esses dados serem, em termos absolutos, pouco representativos, percebe-se que há uma forte discriminação em relação às mulheres (Tabela 29).

Tabela 29 Distribuição percentual das faixas salariais dos empregados, por sexo, na indústria calçadista do RS - 1993 e 2002

DISCRIMINAÇÃO	DE 0,00 A 1,00 SM	DE 1,01 A 2,00 SM	DE 2,01 A 3,00 SM	DE 3,01 A 4,00 SM	DE 4,01 A 5,00 SM	DE 5,01 A 7,00 SM
1993						
Masculino	44,76	40,12	47,83	60,93	71,63	75,22
Feminino	55,24	59,88	52,17	39,07	28,37	24,78
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2002						
Masculino	34,52	35,94	55,57	68,19	71,60	76,34
Feminino	65,48	64,06	44,43	31,81	28,40	23,66
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

DISCRIMINAÇÃO	DE 7,01 A 10,00 SM	DE 10,01 A 15,00 SM	DE 15,01 A 20,00 SM	MAIS DE 20,0 SM	IGNORADO	TOTAL
1993						
Masculino	81,35	84,77	89,43	91,57	45,36	49,91
Feminino	18,65	15,23	10,57	8,43	54,64	50,09
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2002						
Masculino	81,42	84,95	89,44	92,41	46,64	45,67
Feminino	18,58	15,05	10,56	7,59	53,36	54,33
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

FONTE: Relação anual de informações sociais - RAIS - 1993/2002.

Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

NOTA: Os dados correspondem ao estoque de empregados em 31 de dezembro.

Quanto à distribuição do percentual de trabalhadores por faixa média salarial⁸⁰, em 1993, a faixa em maior evidência era a de 2,01 a 3,00 SM, com 42,25% dos trabalhadores. Entretanto houve um deslocamento da maior concentração de trabalhadores para a faixa inferior de 1,01 a 2,00 SM, em 1993, detinha 33,63 dos postos de trabalho, representando, em 2002, 62,56% postos de trabalho, e a faixa de 2,01 a 3,00 SM, que registrava 42,25% passou para 22,33% dos trabalhadores. Cabe mencionar que todas as faixas seguintes, em 2002, com exceção da de 3,01 a 4,00 SM, que detinha somente 5,40% dos trabalhadores, abarcavam percentuais inferiores a 2,5% de trabalhadores (Tabela 30).

80 Nos dados da RAIS aparece a faixa de 0,00 SM a 1,00 SM, sendo que, no emprego formal, não existem trabalhadores com carteira assinada recebendo menos de um salário mínimo para uma jornada de 40 horas semanais. Assim, provavelmente esses percentuais da RAIS são decorrentes de contratos com jornada menor de 40 horas e ou devido a erros administrativos.

Concluindo, percebe-se que a indústria calçadista convive com pólos salariais opostos. Por um lado, uma imensa maioria de trabalhadores que recebe baixos salários, composta em grande parcela, por mulheres, e por outro, um pequeno contingente que recebe altos salários, formado basicamente por homens.

Tabela 30 Distribuição percentual das faixas salariais dos empregados, por sexo, na indústria calçadista do RS - 1993 e 2002

DISCRIMINAÇÃO	DE 0,00 A 1,00 SM	DE 1,01 A 2,00 SM	DE 2,01 A 3,00 SM	DE 3,01 A 4,00 SM	DE 4,01 A 5,00 SM	DE 5,01 A 7,00 SM
1993						
Masculino	1,03	27,04	40,49	13,78	4,85	5,09
Feminino	1,24	40,20	44,00	8,80	1,91	1,67
TOTAL	1,14	33,63	42,25	11,29	3,38	3,37
2002						
Masculino	0,92	49,23	27,17	8,07	3,49	4,24
Feminino	1,34	73,77	18,26	3,16	1,16	1,11
TOTAL	1,14	62,56	22,33	5,40	2,23	2,54

DISCRIMINAÇÃO	DE 7,01 A 10,00 SM	DE 10,01 A 15,00 SM	DE 15,01 A 20,00 SM	MAIS DE 20,0 SM	IGNORADO	TOTAL
1993						
Masculino	3,55	2,01	0,68	0,77	0,71	100,00
Feminino	0,81	0,36	0,08	0,07	0,85	100,00
TOTAL	2,18	1,19	0,38	0,42	0,78	100,00
2002						
Masculino	3,22	1,94	0,67	0,86	0,19	100,00
Feminino	0,62	0,29	0,07	0,06	0,18	100,00
TOTAL	1,81	1,04	0,34	0,42	0,18	100,00

FONTE: Relação anual de informações sociais - RAIS -1993/2002.

Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

NOTA: Os dados correspondem ao estoque de empregados em 31 de dezembro.

Analisando-se agora a situação de **escolaridade por rendimento**, percebe-se que mesmo que a condição de escolaridade dos trabalhadores da indústria calçadista apresente uma evolução positiva, esta não é animadora.

Ao se examinar a distribuição dos trabalhadores **por escolaridade e por faixas salariais**, constata-se que, do total daqueles na faixa de 1,01 a 2,00 SM com ensino fundamental incompleto, em 1993, 74,61% concentrava a maior

parcela dos postos de trabalho, mesmo se registrando uma queda para 58,43% em 2002 (Tabela 31 e 32).

Tabela 31 Distribuição percentual do emprego, por grau de escolaridade e faixa salarial, na indústria calçadista do RS - 1993

DISCRIMINAÇÃO	DE 0,00 A 1,00 SM	DE 1,01 A 2,00 SM	DE 2,01 A 3,00 SM	DE 3,01 A 4,00 SM	DE 4,01 A 5,00 SM	DE 5,01 A 7,00 SM
Analfabeto	1,32	1,39	0,90	0,77	0,73	0,48
4ª série incompleta	11,30	11,44	9,62	8,22	8,05	4,77
Fundamental incompleto	65,85	74,61	77,81	72,06	64,04	58,26
8ª série completa	13,25	7,94	7,56	10,07	10,03	11,15
2º grau incompleto	4,65	2,95	2,39	4,39	6,28	8,14
2º grau completo	2,82	1,23	1,43	3,41	8,01	12,02
Superior incompleto	0,63	0,11	0,18	0,80	2,06	3,96
Superior completo	0,00	0,04	0,04	0,22	0,69	1,21
Ignorado	0,19	0,30	0,07	0,07	0,12	0,02
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

DISCRIMINAÇÃO	DE 7,01 A 10,00 SM	DE 10,01 A 15,00 SM	DE 15,01 A 20,00 SM	MAIS DE 20,0 SM	IGNORAD O	TOTAL
Analfabeto	0,31	0,00	0,00	0,00	2,98	1,02
4ª série incompleta	3,22	0,00	0,00	0,00	17,69	9,61
Fundamental incompleto	52,61	43,05	31,00	27,55	69,18	73,41
8ª série completa	12,31	12,18	14,70	10,53	6,22	8,42
2º grau incompleto	9,15	9,37	10,22	8,43	1,40	3,43
2º grau completo	12,18	17,01	19,53	19,77	1,49	2,75
Superior incompleto	6,44	10,23	12,90	15,07	0,18	0,79
Superior completo	3,50	5,69	10,75	16,86	0,35	0,38
Ignorado	0,28	2,47	0,90	1,78	0,53	0,20
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

FONTE: Relação anual de informações sociais - RAIS - 1993/2002.

Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

NOTA: Os dados correspondem ao estoque de empregados em 31 de dezembro.

Já os trabalhadores com o ensino médio incompleto e completo representavam, em 1993, somente 4,18% dos postos. Entretanto, em 2002, registrou-se um aumento de 18,78%, valor considerável na participação desse nível de instrução na faixa de 1,01 a 2,00 SM. Porém a tendência observada no sentido de diminuição da participação dos trabalhadores no setor com menor nível de instrução pode ser indicativa de que esteja havendo um aumento do nível de

escolaridade da população em geral (conforme se verificou ao se examinarem os dados da PIA e da PEA no total do estado).

Tabela 32 Distribuição percentual do emprego, por grau de escolaridade, e faixa salarial na indústria calçadista do RS - 2002

DISCRIMINAÇÃO	DE 0,00 A 1,00 SM	DE 1,01 A 2,00 SM	DE 2,01 A 3,00 SM	DE 3,01 A 4,00 SM	DE 4,01 A 5,00 SM	DE 5,01 A 7,00 SM
Analfabeto	0,81	0,58	0,90	0,44	0,38	0,30
4ª série incompleta	4,59	6,19	5,90	4,72	2,93	2,17
Fundamental incompleto	50,89	58,43	59,44	49,87	43,17	36,27
8ª série completa	16,67	15,48	14,44	14,47	13,73	14,94
2º grau incompleto	19,56	11,75	8,46	8,96	10,46	10,68
2º grau completo	6,22	7,03	9,17	16,00	20,41	22,51
Superior incompleto	0,74	0,48	1,52	4,92	7,71	10,68
Superior completo	0,52	0,06	0,17	0,62	1,20	2,44
Ignorado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

DISCRIMINAÇÃO	DE 7,01 A 10,00 SM	DE 10,01 A 15,00 SM	DE 15,01 A 20,00 SM	MAIS DE 20,0 SM	IGNORADO	TOTAL
Analfabeto	0,21	0,22	0,00	0,00	0,42	0,62
4ª série incompleta	2,63	1,03	0,67	1,08	11,76	5,70
Fundamental incompleto	30,87	21,59	15,96	12,66	55,88	55,96
8ª série completa	14,76	13,07	12,81	9,22	16,81	15,08
2º grau incompleto	9,80	9,32	7,42	5,61	7,98	10,81
2º grau completo	24,55	27,61	25,62	23,87	6,72	9,34
Superior incompleto	11,66	16,89	19,33	19,17	0,00	1,89
Superior completo	5,51	10,28	18,20	28,39	0,42	0,59
Ignorado	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

FONTE: Relação anual de informações sociais - RAIS -1993/2002.

Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

NOTA: Os dados correspondem ao estoque de empregados em 31 de dezembro.

A indústria calçadista, em relação aos demais setores que compõem a indústria de transformação, é a que apresenta o mais elevado percentual de trabalhadores com até a 8ª série incompleta, com cerca de 62% no ano de 2002, enquanto a indústria de minerais não-metálicos detinha 56,01%, de madeira e mobiliário, 48,57%, de alimentos e bebidas, 48,17%, e a de borracha, fumo e couro, 48,11%. Os dados evidenciam dificuldades enfrentadas pelo emprego industrial. Assim, a indústria de calçados utiliza trabalhadores com precários níveis

de escolaridade e baixos salários, contudo, em certa medida, está é uma característica geral do mercado de trabalho brasileiro.

Nesse sentido, examinar o contexto de formação profissional para a indústria de calçados merece uma atenção especial, ao se corroborar com os indicadores aqui apresentados, que a sua força de trabalho, na sua maioria, apresenta níveis de escolaridade e de salários baixos, remete à necessidade de reversão desse quadro.

3 - Contradições e desafios frente à necessidade de repensar o papel da formação profissional

Este capítulo está estruturado em cinco itens: o primeiro, refere-se às transformações em curso na institucionalidade da educação profissional na atualidade. O segundo item tece alguns comentários a respeito da legislação da educação profissional ao longo dos anos. Já o terceiro diz respeito às mudanças na educação em relação à reforma da LDB/96, com maior ênfase no Decreto/97 que dispõe sobre o ensino profissional. No quarto item verifica-se a existência de discordâncias em relação ao Decreto/97.

Por último, o quinto item está dividido em três partes. A primeira tem por objetivo situar brevemente o Senai no seu contexto histórico. Na segunda traça-se um panorama do Senai no Rio Grande do Sul. A seguir, verifica-se as iniciativas do Senai ao reelaborar seus planos estratégicos de ações, em função da necessidade de repensar sua atuação frente às alterações decorrentes da reestruturação produtiva e às críticas externas recebidas principalmente na década de 90.

A adequação da formação profissional ao contexto de reestruturação produtiva tem posto em discussão o papel da educação escolar na sociedade e a qualidade dos sistemas educacionais tanto pela ótica da formação para o trabalho como pela necessidade de ajustar as exigências da escola ao mercado de trabalho e/ou as necessidades das empresas.

Contudo, a educação escolar⁸¹ faz parte da expansão do industrialismo o qual criou a necessidade da universalização da escola como um dos requisitos para a inserção no mundo do trabalho.

A construção de estratégias individuais de inserção no mundo do trabalho, frente às ameaças de desemprego, toma como ponto de partida as relações e tensões entre trabalho, escola e profissionalização. Nesse sentido, a escola é vista na sociedade atual como uma instituição que tem por função preparar os jovens

81 Para um aprofundamento sobre a história dos sistemas escolares, ver MANACORDA (1989).

para o ingresso no mercado de trabalho, assim como um meio para a construção de sua cidadania.

Vista sob esse ângulo, a formação profissional⁸² merece ser analisada com cuidado, num contexto em que as mudanças técnico-organizativas, introduzidas com a adoção do padrão capitalista de acumulação flexível, geram tensões e contradições no sistema educacional, indicando a emergência de novas demandas, que remetem a um desafio para a reestruturação do ensino profissional.

3.1 Transformações em curso na institucionalidade da educação profissional (EP) no Brasil

O modelo institucional dominante de educação profissional (EP) na América Latina e Caribe (ALC) teceu suas principais características no contexto da política, da economia e da sociedade nos anos 40, com escolas estatais e privadas. O Brasil pode ser tomado como um caso paradigmático de um modelo institucional da EP, efetivado tanto na rede de escolas técnicas federais e estaduais como no chamado Sistema S (o Sistema S serviu de modelo para instituições semelhantes em vários países da ALC) (LEITE, 2000; CASTRO, et al. 2002; MORAES, 2001).

Assim, foi a partir da década de 40 que o modelo dominante de EP se consolidou no país⁸³, como uma instituição organizada em nível nacional, via aliança Estado-empresariado, sem participação de sindicatos ou representações de trabalhadores. Este sistema se manteve e funcionou até os anos 80.

Nas duas últimas décadas, tem-se assistido, em âmbito internacional, ao movimento de abertura das economias, de desregulamentação de mercados e de mudanças tecnológicas, entre outros fatores, que alteraram o ambiente competitivo e têm colocado novos desafios para empresas, trabalhadores e países. Aspectos esses que influenciaram o processo de constituição e crise do

82 O conceito de FP já foi visto no Capítulo 1 desta dissertação.

83 Conforme descrito no Capítulo 3.5.1 – A instituição Senai – contexto histórico

modelo dominante de EP na sociedade latino-americana, nos anos 80, segundo as particularidades dos diversos países.

Nesse contexto, entraram em crise aspectos econômicos, políticos e sociais vigentes até então, recolocando-se em questão a institucionalidade da FP e um novo desafio para a sociedade, implicando **a avaliação do alcance e limites** em curso, **assim como trazendo no seu bojo a discussão de novos atores no processo de evolução da EP** (grifos nossos).

Destaca-se, nos anos 80, o debate em torno da democratização da sociedade brasileira como um todo, a partir da mobilização da sociedade civil em relação aos direitos humanos e da cidadania, consolidando-se, no plano formal, na elaboração da nova Constituição, em 1988, na qual foram estabelecidas algumas conquistas quanto à participação na gestão das políticas públicas:

(...) deve haver participação de trabalhadores, de aposentados, de empregadores, da comunidade, da população, da sociedade civil e de usuários em órgãos gestores e consultivos em diversas áreas da seguridade social e na gestão do Fundo de Combate e Erradicação da Pobreza. A legislação complementar às disposições constitucionais e a normatização produzida pelos organismos federais responsáveis pela implementação de políticas públicas têm regulamentado o modo de funcionamento de mecanismos e de fóruns participativos (CÓRTEZ, 2004, p.2).

Nesse debate da nova institucionalidade, vários autores (LEITE, 2000; CASTRO, 2002; ROGGERO, 2000; BULHÕES, 2002; dentre outros) destacam a necessidade de criação de mecanismos participatórios os quais acabaram influenciando processos de descentralização em diversas áreas, como por exemplo, a de saúde, de assistência social, de educação fundamental, de qualificação profissional, de desenvolvimento rural e urbano.

A constituição de canais participatórios, entretanto, não é garantia suficiente para que os participantes preferenciais – na maioria dos casos, representantes dos movimentos popular e sindical e de grupos de interesses de usuários – se envolvam, em alguma medida, nas decisões políticas que ocorrem em determinada área da administração pública. Eles podem escolher não se envolver, ou seu envolvimento pode redundar em manipulação, consulta ou somente no acesso a informações (CÓRTEZ, 2004, p.3).

Visto dessa forma, a construção de uma nova institucionalidade para a EP passa, necessariamente, pela construção e implementação de políticas públicas de trabalho e geração de renda, assim como pela modernização das relações de trabalho no país (PLANFOR, 1998).

Entretanto, frente à abertura da economia à concorrência internacional, coloca-se em discussão o impacto de novas tecnologias, os novos métodos gerenciais sobre a produtividade, as estruturas de emprego e a capacitação profissional dos trabalhadores.

Um novo cenário se apresenta, marcando mudanças nos setores da organização empresarial, afetando o mundo do trabalho e implicando alterações na qualificação dos trabalhadores. Nesse sentido, a:

Modernização das relações de trabalho, no Brasil, significa a superação do populismo e do autoritarismo consolidados na CLT. Implica instituições que fomentem e garantam a negociação entre empregados e empregadores, fora da tutela do Estado. Passa, portanto, por um novo modelo de sindicato, pela desregulamentação das relações trabalhistas e por maior ênfase nos direitos coletivos, assegurados via negociação, mais do que pelas garantias individuais, postas em lei. Qualificação profissional é, ao mesmo tempo, componente e subsídio para essa pauta de modernização: a competência das partes é fundamental no processo de negociação e, esta, por sua vez, é que pode garantir a competência coletiva do setor produtivo (PLANFOR, 1998, p.9).

Assim, a crise da institucionalidade da EP no país coloca desafios que exigem um debate em relação às políticas públicas de trabalho e geração de renda e de formação profissional. No contexto das novas tendências que marcam a economia e sociedade latino-americana a partir dos anos 80, Leite indica em seu estudo:

A despeito da relativa capacidade de adaptação em cursos e programas, as instituições de EP ou de educação em geral não estavam preparadas para o novo paradigma de trabalho e qualificação exigido pelo setor produtivo, no contexto de democratização, crise econômica e mudança no próprio conceito de emprego (LEITE, 2000 p.3).

De fato, em relação às dificuldades enfrentadas em relação ao modelo institucional dominante, pode-se destacar dois aspectos. O primeiro se refere à

gestão e financiamento e o segundo, à metodologia e organização pedagógica, conforme Leite indica:

A gestão e financiamento - corroído pela inflação, sujeito a flutuações no orçamento público, chegando a ser extinto (caso do Chile, Peru), em função de processos de reforma tributária e de reestruturação do Estado; ausência de trabalhadores (caso do Brasil) questionada diante da recuperação de valores como democracia e cidadania, da própria reestruturação do setor produtivo;

Metodologia e organização pedagógica – lentidão ou rigidez diante de novos perfis profissionais demandados pelo setor produtivo; escala insuficiente diante da crescente demanda por formação contínua das empresas e da própria sociedade; dificuldade em lidar com novas clientela (pequenos e micro produtores, autônomos, cooperados, mulheres) (LEITE, 2000, p.3).

Nesse contexto de crise das instituições de formação profissional, surgem algumas respostas às mudanças necessárias em relação à EP no setor público e privado. No setor público, pode-se citar, a partir de 1995, a criação do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador - PLANFOR⁸⁴, que propõe a:

Construção e consolidação de um novo enfoque conceitual e metodológico da EP, orientada pela efetiva demanda do setor produtivo (reunindo interesses e necessidades de trabalhadores, empresários, comunidades), com vistas a elevar a produtividade e a qualidade do trabalho, melhorar a empregabilidade do trabalhador e as condições de vida da população (PLANFOR, 1998, p.12).

A implementação do programa⁸⁵ ocorre de forma descentralizada, por meio de Planos Estaduais de Qualificação (PEQs), coordenados pelas Secretarias Estaduais de Trabalho. Os programas que devem integrar os planos estaduais são de quatro tipos, compondo a seguinte estrutura:

84 “O PLANFOR foi implementado a partir de 1996, nos termos da Resolução 126/96 do CODEFAT, desenhado não como simples programa de treinamento em massa, mas, antes de tudo, como estratégia de inclusão da educação profissional (EP) na pauta da política pública de trabalho e geração de renda” (PLANFOR, 1998, p.58).

85 Conceito de Educação Profissional no enfoque PLANFOR: EP não substitutiva da educação básica; com foco na demanda do setor produtivo – entendida como oportunidades ou potencialidades de trabalho e geração de renda, definidas a partir de interesses e necessidades de trabalhadores, empresários, comunidades; estruturada para a qualificação permanente da PEA, levando em conta sua diversidade (gênero, raça/cor, portadores de deficiências); mudando o padrão da EP desenhada a partir da oferta de cursos disponíveis nas instituições e superando o viés assistencialista-contencionista que marca a história da formação profissional (formar pobres para trabalhar, tirar meninos da rua e benemerências similares) (GLOSSÁRIO – PLANFOR 1998, p,179).

- nacionais: destinados a clientela em situação de desvantagem social e/ou em setores ou regiões estratégicas para o desenvolvimento do país;
- estaduais: definidos pelas secretarias de trabalho e comissões estaduais de emprego;
- emergenciais: destinados a atender situações de crise ou processos de reestruturação produtiva;
- projetos especiais: para o apoio conceitual e metodológico aos programas de qualificação e requalificação profissional, incluídos nos planos estaduais

Os cursos/programas do PLANFOR⁸⁶ são executados por uma rede de entidades de educação profissional, formados por organismos públicos e privados, federais, estaduais ou municipais, governamentais ou não, com ou sem fins lucrativos, abrangendo:

- universidades, faculdades, centros tecnológicos e institutos de ensino superior;
- escolas técnicas de nível médio;
- **Sistema S (Senai, Senac, Sesc, Sebrae e Sesi)** (grifos nossos);
- fundações, associações, sindicatos e centrais sindicais de trabalhadores;
- outras organizações de educação profissional.

O programa surgiu como tentativa de criar um instrumento para a qualificação da população, ademais os baixos índices de escolaridade da população indicavam que havia um importante espaço de políticas públicas a ser explorado em articulação com o sistema educacional.

Verifica-se, no documento do PLANFOR, a criação de uma agenda para a reconstrução da Educação Profissional no país, através de considerações apresentadas em documento ao Congresso Nacional, com reflexões sobre a configuração e crise da institucionalidade da EP no Brasil. Um dos pontos

86 O público alvo do PLANFOR é composto por:

- a) desempregados;
- b) trabalhadores dos mercados formal e informal;
- c) micro e pequenos empresários e produtores dos mercados urbano e rural;
- d) jovens em situação de risco social;
- e) mulheres chefes de família;
- f) portadores de deficiência, entre outros.

mencionados no referido documento referia-se **à reestruturação do Sistema S, indicando como uma das fragilidades do sistema a ausência de representantes de trabalhadores e a fraca participação do Governo nos Conselhos Nacionais e Regionais** (grifos nossos). Ao mesmo tempo, o documento sugeria que houvesse uma reestruturação na forma de conduzir a EP e que se assegurasse a participação efetiva de trabalhadores e empresários no planejamento e gestão das ações, dentre outras questões.

3.2 Alguns comentários sobre a legislação da educação profissional

O debate dos projetos na legislação da educação profissional brasileira ao longo dos últimos anos se deu entre propostas não muito bem definidas sobre a função do ensino médio, pois a discussão se manteve entre a oferta unificada ou a bifurcação entre ensino propedêutico e profissionalizante. Assim, desde 1826⁸⁷, quando foram apresentados os primeiros projetos de lei visando instituir oficialmente o ensino de artes e ofícios apresentados à Câmara dos Deputados, até a atual Reformulação da Educação Profissional, uma das indefinições presentes na função do ensino médio diz respeito a discussão da dualidade entre formação geral e formação profissional.

O debate em relação ao dualismo entre o ensino propedêutico e o profissional e à estrutura elitista do ensino ao longo dos anos, está presente no contexto brasileiro, conforme descreve Machado:

Em relação ao dualismo entre ensino cultural e profissional, não só a Carta Constitucional de 1937 confirma este último como destinado aos menos favorecidos, mas a própria Reforma de Ensino de 1942, também chamada Reforma Capanema, vai consolidar a estrutura elitista do ensino brasileiro. Institucionalizam-se, assim, duas organizações paralelas, com objetivos, aparelhagem e domínios próprios. O ensino secundário, destinado a preparar as individualidades condutoras, e o profissional, a formar mão-de-obra qualificada para as necessidades do sistema produtivo (MACHADO, 1982, p.39).

87 Para uma retrospectiva histórica da Educação Profissional no Brasil ver: CUNHA, (2000); MACHADO, (1982); MANFREDI, (2002); WEINSTEIN, (2000); dentre outros.

Diante da necessidade de formar uma mão-de-obra qualificada, a reforma Capanema vigorou durante 20 anos. A organização do ensino técnico industrial como um sistema, nos anos 40, decorreu de vários fatores, dentre os quais pode-se citar cinco como se descreve a seguir:

- (I) A conjuntura econômica da Segunda Guerra Mundial foi o primeiro fator, pela expansão da produção industrial que resultou dela, pela necessidade de substituição das importações de técnicos, prática freqüente até então.
- (II) Duas iniciativas econômicas estatais, a usina siderúrgica de Volta Redonda e a Fábrica Nacional de Motores, em Caxias, também contribuíram, aumentando a demanda de técnicos não disponíveis.
- (III) A política centralizadora do Estado Novo foi outro fator, pela tendência dominante do uso de critérios uniformes de organização e progressão do ensino, a fim de que a escola pudesse ser utilizada eficientemente como instrumento de controle social.
- (IV) Os cursos “livres” existentes pressionavam o Ministério da Educação no sentido de serem reconhecidos, constituindo, então outro fator que propiciou a organização do ensino técnico industrial como um sistema.
- (V) A necessidade de formação de professores para os cursos de aprendizagem que estavam sendo planejados desde 1937, quando a constituição outorgada tornava obrigatória a sua manutenção pelas empresas industriais (CUNHA, apud, MACHADO, 1982, p.36).

Nesse sentido, a criação do Senai, em 1942, vem ao encontro desses propósitos, apresentando-se como a alternativa mais “adequada” para contornar os problemas do ensino profissional brasileiro. Assim, Getúlio Vargas determina à Confederação Nacional da Indústria a organização e a direção do Senai. Ao Ministério da Educação caberia apenas a aprovação do seu regimento.

Em 1961, foi promulgada a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) que, foi precedida pela Lei nº 1.821 de 1953, proporciona a articulação dos níveis de ensino. Assim, o Ensino Técnico passa a ter posição definida, sendo que a aprendizagem profissional poderia dar-se tanto no nível básico (primeiro grau) quanto no técnico (segundo grau), bem como nos programas de preparação de mão-de-obra.

Em 1971, foi promulgada a Lei 5.692/71, que promoveu a articulação entre os graus, mediante a organização do currículo através da criação de um núcleo comum e de uma parte diversificada. Essa Lei determinou que todas as escolas de segundo grau oferecessem aos estudantes oportunidades de profissionalização. Dessa forma, extinguiu-se a divisão entre ensino científico e

profissionalizante. Em 1972, o Conselho Federal de Educação editou o Parecer 45/72, que reforçava a orientação da Lei 5.692/71, sobre a composição do núcleo comum de estudos, fixando o mínimo curricular das habilitações profissionais. O objetivo da Lei 5.692/71 e do Decreto 45/72 era acabar com a dualidade estrutural entre o ensino propedêutico e técnico profissionalizante. Entretanto, na prática, isso não se realizou. A proposta não apresentou êxitos em unir trabalho manual e trabalho intelectual numa sociedade capitalista, estruturada sobre a separação entre concepção e execução. Em consequência disso, foi elaborado, em 1975, o parecer 76/75 CFE, retirando o princípio básico da Lei 5.692/71, que suprimia a dualidade entre ensino propedêutico e profissionalizante. A partir desse parecer, estabeleceu-se a profissionalização equivaleria à educação geral acrescida de algumas noções vinculadas ao trabalho. Porém, muitas escolas não tinham estrutura para implementar um ensino de tal envergadura.

Em 1982, com a Lei 7.044/82, o MEC propôs a flexibilização da obrigatoriedade da profissionalização em todo o ensino de segundo grau, que estava prevista na Lei 5.692/71, permitindo, assim, ao estudante optar pelo que se denominou de “preparação para o trabalho” em substituição à qualificação profissional.

Contudo, os debates em torno da reformulação da educação profissional se acentuaram, uma vez que o ensino de segundo grau contemplava a preparação do ingresso dos mais competentes na universidade (KUENZER, 1999) e não oferecia, de fato, um ensino profissionalizante.

A necessidade de discutir o ensino de segundo grau no que se refere a sua dualidade se perpetuou ao longo dos anos, tendo provocado inúmeras discordâncias. Todavia, a partir da década de 80 e, especialmente, após a Constituição de 1988, retomou-se com maior ênfase a discussão acerca do papel da formação profissional.

3.3 A reforma implementada com a LDB/96 e o Decreto 2.208/97 – breve contextualização

O sistema educacional brasileiro passou por uma profunda reforma, com a aprovação, em dezembro de 1996, da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) nº 9.394/96, substituindo a Lei nº 5.692, aprovada em 1971⁸⁸, que estava em vigor até então.

Pela nova legislação (Lei de Diretrizes e Base, LDB/96), foram instituídos apenas dois níveis de ensino: a educação básica e a educação superior. Assim, a educação básica, de caráter obrigatório, inclui a educação infantil (de zero a seis anos), o ensino fundamental (da 1ª à 8ª série) e o ensino médio (com duração de três anos, correspondente ao antigo segundo grau, mas com conteúdos de natureza mais geral, sem caráter estritamente profissionalizante).

Em 12 de abril de 1997 foi publicado no Diário Oficial o Decreto nº 2.208/97 que regulamentava o Artigo 36 e os Artigos 39 a 42 da LDB96. Dessa forma, no que se refere à educação profissional, esta passou a ser oferecida, em três níveis, pelas instituições que tradicionalmente realizavam a formação profissional, ou seja, as escolas técnicas públicas (federais e estaduais), e CEFET, as escolas privadas e as agências de formação profissional (FP) do Sistema S (Senai, Senac, Senat e Senar).

As razões para a implementação da reforma pelo governo federal foram de que esta daria maior agilidade à formação profissional brasileira, assim como, também, reduziria os seus custos, além de propiciar um aumento do número de vagas (CASTRO, 2002).

Cabe registrar que a reforma proporcionou uma ruptura tanto na estrutura e funcionamento da educação profissional, quanto na sua organização curricular, baseada em competências.

88 De acordo com a LDB/71, o ensino brasileiro estava estruturado em três níveis: 1º - o ensino básico, obrigatório, da 1ª à 8ª série, destinado aos alunos de sete a quatorze anos; 2º - o ensino de 2º grau, compulsoriamente profissionalizante, com três anos de duração para os que não pretendessem obter o diploma de técnico e com duração de quatro anos para os que desejassem obtê-lo; 3º - o ensino de 3º grau, de nível universitário.

O artigo nº 2 do Decreto/97, estabelece:

A educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou em modalidades que contemplem estratégias de educação continuada, podendo ser realizada em escolas do ensino regular, em instituições especializadas ou nos ambientes de trabalho (DECRETO nº 2.208/97 p.4).

Nesse quadro de mudanças, as escolas que ofereciam ensino técnico sofreram alterações significativas na sua estrutura para oferecer cursos de educação profissional básica e para se adaptarem à modulação dos cursos.

O Decreto estabelece os três níveis em que a educação profissional deve ser ofertada, sem equivalência com quaisquer dos cursos regulares:

1º - educação profissional básica, destinada à parcela desempregada, não - escolarizada ou pouco escolarizada da população, a ser desenvolvida por meio de cursos de qualificação de rápida duração, podendo ser oferecida por instituições públicas e particulares;

2º educação profissional de nível técnico, de caráter preferencialmente modular, destinada à formação de técnicos. Esses cursos podem ser freqüentados concomitantemente ao curso de nível médio ou após sua conclusão. Podem também ser freqüentados por pessoas que não estão matriculadas nas escolas de nível médio, às quais são conferidos, como aos demais, certificados de qualificação a cada módulo concluído. Para a obtenção do diploma de técnico, é exigida, no entanto, a conclusão do ensino de nível médio;

3º - educação profissional tecnológica, destinada à formação de tecnólogos em cursos superiores de duração reduzida, para cujo acesso é necessário o certificado de conclusão de nível médio (FERRETTI, 2000, p.71).

Assim, a Lei 9394/96 (LDB), o Decreto 2.208/97 (regulamentador da LDB no tocante à Educação Profissional) e a Portaria 646 (voltada para disciplinar o assunto no âmbito da Rede Federal de Educação Profissional) são instrumentos de política de governo para reordenar o sistema de educação no país.

Nesse sentido, é importante mencionar a criação do Programa de Expansão da Educação Profissional (PROEP), do Ministério da Educação,

destinado à expansão do ensino técnico em decorrência do Decreto/97. O PROEP é uma iniciativa do MEC em parceria com o Ministério do Trabalho (MTb) que:

Visa, de acordo com a nova legislação sobre a Educação, à expansão, modernização, melhoria de qualidade e permanente atualização da Educação Profissional no País, através da ampliação e diversificação da oferta de vagas; da adequação de currículos e cursos às necessidades do mundo do trabalho; da qualificação, reciclagem e reprofissionalização de trabalhadores, independente do nível de escolaridade e da formação e habilitação de jovens e adultos nos níveis técnico e tecnológico (www.mec.gov.br/semtec/proep Acesso em 12 dez. 2003).

As ações do Programa de Expansão da Educação Profissional têm como objetivos:

- a ampliação e diversificação da oferta de cursos, nos níveis básico, técnico e tecnológico;
- a separação formal entre o ensino médio e a educação profissional;
- o desenvolvimento de estudos de mercado para a construção de currículos sintonizados com o mundo do trabalho e com os avanços tecnológicos;
- o ordenamento de currículos sob a forma de módulos;
- o acompanhamento do desempenho dos formandos no mercado de trabalho, como fonte de renovação curricular;
- o reconhecimento e certificação de competências adquiridas dentro ou fora do ambiente escolar;
 - a criação de um modelo de gestão institucional inteiramente aberto.

No entanto, com o novo Decreto n. 2.208/97 se introduziram na rede pública as principais inovações já adotadas pelo Senai no seu sistema de aprendizagem. Ou seja, seguindo a direção apontada por essa agência, as escolas técnicas iriam, por um lado, separar o ensino acadêmico do ensino técnico-profissional e, de outro, introduzir o ensino modularizado:

Repensar seu ensino profissional a partir de categorias diferentes, tendo como parâmetros o perfil ocupacional e a demanda dos mercados de trabalho – e não os currículos montados a partir de disciplinas acadêmicas ou da disponibilidade de professores especializados (FERRETTI, 2000, p. 72).

Ao mesmo tempo, essas escolas, excessivamente dispendiosas, deveriam “estabelecer parcerias com o setor privado e ouvi-lo na determinação de seus rumos”. Enfim, para “ajustar o currículo ao mercado”, é preciso “ajustar o corpo docente ao currículo” e “ajustar as escolas ao mercado” – e, nesse aspecto, tal como no Senai, “as escolas deverão passar a ter conselhos de administração formados pelos empresários da região”, para que possam “orientar seus rumos de maneira mais ajustada à realidade”, isto é, às demandas das empresas locais (OLIVEIRA, 1995; apud MORAES, 2000; p.85).

Nesse quadro de mudanças, as escolas que ofereciam ensino técnico sofreram alterações significativas na sua estrutura para oferecer cursos de educação profissional básica e para se adaptarem à modulação dos cursos.

Com relação à reforma do ensino profissional, estudos (CUNHA, 1998; MACHADO, 1996; MANFREDDI, 2002) têm indicado que ela tende a levar a formação profissional no país a uma considerável redução na qualidade desse ensino e a um aumento da discriminação social, limitando-se as necessidades imediatas do mercado.

Moraes, ao se referir à reforma, salienta:

(...) a reforma dirige-se para o mercado, concebido como realidade dada: transpõe-se a experiência das agências de preparação da mão-de-obra (Senai/Senac) para a rede pública, **introduz-se o ensino modularizado e estrutura-se os currículos a partir das demandas pontuais de setores/empresas às quais deverá estar vinculada regionalmente e organicamente (Conselho de Direção e Conselho Consultivo)**, (grifos nossos) sem levar em conta, portanto, as necessidades do conjunto da economia, como deve ser o objetivo de uma política pública (MORAES, 1998, apud MORAES, 2001, p.27).

Moraes deixa claro que sua percepção em relação à reforma é negativa, por prevalecer a lógica do mercado e das demandas pontuais de setores e empresas, a maior parte dos quais representa apenas os interesses do capital.

Tal abordagem de formação profissional centrada na lógica do mercado, de forma fragmentada, desconsidera a educação como um processo mais amplo que deveria abarcar a discussão da qualificação como construção social.

De acordo com vários autores (CUNHA, 2000; MACHADO, 1996; MANFREDDI, 2002; FRIGGOTO, 1998; MORAES, 2001), na atualidade, depara-

se com diversos entendimentos colocando em confronto a discussão da qualificação como processo socialmente construído para a discussão das competências, das quais se retira a noção de construção social e se remete ao indivíduo – indivíduo empregável⁸⁹. De fato, além de Moraes, outros estudiosos formulam críticas em relação ao referido Decreto.

O decreto estabelece, ainda, que “todo o conhecimento adquirido na educação profissional, inclusive no trabalho, poderá ser objeto de avaliação, reconhecimento e certificação, para prosseguimento ou conclusão de estudos”. O Conselho Nacional de Educação atribuiu ao MEC a organização de um Sistema Nacional de Certificação Profissional, com a participação de representantes dos trabalhadores, dos empregadores e da comunidade educacional, assim como o estabelecimento de normas para o credenciamento de instituições, para o fim específico da certificação profissional.

A lógica das ações propostas pelo Decreto nº 2.208/97, referentes à Educação Profissional no Brasil, vem confirmar que esta está inserida em um projeto mais amplo, de fato, à luz das transformações ocorridas nas últimas décadas no sistema produtivo em nível mundial e, ao mesmo tempo, em consequência das ações dos governos que apresentam vínculos indiscutíveis com o projeto neoliberal. Projeto esse corroborado por exigências dos países hegemônicos, representados pelos organismos internacionais de financiamento (BID, BIRD, FMI).

Dentro dessa linha de ação, o Banco Mundial tem pautado suas diretrizes junto aos países pobres objetivando promover a redução da pobreza nesses países dentro da ótica de “desenvolvimento sustentado”.

Nessa linha de reflexão, Moraes vem confirmar:

Pode-se afirmar que, no Brasil, como em muitos outros países da ALC, o Banco Mundial é a principal fonte de assessoramento da política educacional e, cada vez mais, as outras agências seguem sua liderança. Nos anos 80, com a emergência da crise de endividamento, o BIRD e o FMI começaram a impor programas de estabilização e ajuste da economia brasileira. Na avaliação de

89 Parte dessa discussão foi abordada no Capítulo 1, no item - 1.3: Relação entre educação e trabalho: identificando o debate sobre as propostas de Educação Profissional.

SOARES (1996), não só passaram a intervir diretamente na formulação da política econômica interna, como a influenciar crescentemente a própria legislação brasileira. Na área educacional, a reforma do ensino médio e, particularmente, do ensino técnico (Decreto 2.208/97) constitui um bom exemplo (MORAES, 2001, p. 17).

Porém, há o reconhecimento de que o novo paradigma de produção flexível que afeta o conjunto das atividades educacionais vem indicando limites à sua aplicação, como, por exemplo, o Decreto nº 2.208/97, em que estão complementadas as Diretrizes Nacionais para a Educação Profissional e que estabelece os três níveis em que a educação profissional deve ser ofertada, como sem equivalência com quaisquer dos cursos regulares: primeiro, educação profissional básica; segundo educação profissional de nível técnico; terceiro, educação profissional tecnológica.

A exigência dos níveis de escolarização no novo contexto mundial está em desacordo com o discurso oficial e as políticas educacionais “(...) visto que as ações concretas estão voltadas para a universalização do ensino fundamental e não do ensino médio, contrariamente às exigências dos setores produtivos e às recorrentes reivindicações dos setores populares organizados” (MANFREDI, 2002; p.56).

Portanto, o debate em torno da educação profissional na atualidade está dividido em várias concepções⁹⁰, apresentando um leque de diferenciação na construção de expectativas quanto aos seus rumos.

3.4 O Decreto – aceitação *versus* críticas

O Decreto sobre a reforma do ensino profissional aprovado em 1997, trouxe à tona a rediscussão do mesmo em todo o país. A separação do ensino propedêutico do profissionalizante, apesar de ser uma pré-condição de entrada do BID no pacote reforma/PROEP, trouxe discórdias em relação ao mesmo. Assim, estudiosos como Castro (2002) reforçam que não houve consenso por parte dos envolvidos com relação ao Decreto, uma vez que, ao separar o ensino

90 Parte dessa discussão foi abordada no Capítulo 1, no item - 1.3: Relação entre educação e trabalho: identificando o debate sobre as propostas de Educação Profissional.

propedêutico do profissionalizante, haveria perdas em termos de qualidade⁹¹, além de existirem características próprias em cada estado brasileiro, implicando a existência de estruturas diferenciadas das instituições de ensino. Naturalmente, esses fatores influenciaram no processo de aceitação ou não do decreto. Conforme as palavras de Castro:

(...) não houve, e não se podia esperar que houvesse, uma sincronia no processo de reforma. Aconteceu o que se podia esperar de uma situação deste tipo. As melhores escolas, as mais bem informadas, as mais alertas e com melhores radares foram as primeiras a entrar em crise e as primeiras a sair da crise com um novo projeto. Estima-se que 10% das escolas estão nesta categoria (CASTRO, 2002).

De fato, nas demais escolas, o processo foi mais lento. Porém, muitas escolas não se enquadraram rapidamente ao Decreto (ou à reforma) por discordarem do seu encaminhamento.

Entretanto, além de haver críticas em relação à reforma, há de se aceitar que as mudanças provocaram discussões que estavam latentes, trazendo esses problemas para uma reflexão. Contudo, o Decreto é que estabeleceu as diretrizes do ensino profissional, e as escolas, diante desse fato, tiveram que se adequar a ele.

Sem sombra de dúvida, uma parcela de estudiosos e profissionais ligados ao meio acadêmico estavam a favor da reforma. Por um lado, **na visão dessa parcela**, porque a união do ensino acadêmico e o técnico não estava trazendo resultados positivos, por serem cursos muito longos, e/ou por não estarem de acordo com o que o mercado estava demandando. Por outro lado, porque o perfil social da clientela estava muito elitizado. Assim, com a separação da parte acadêmica dos cursos da parte técnica houve uma deselitização do técnico. Nessa linha de pensamento, Castro concorda com o Decreto nº 2.208/97, que estabelece a separação do ensino propedêutico do profissionalizante, mencionando que a reforma tirou o ensino profissionalizante do estado de coma e que o ensino profissionalizante passou a ter sentido ao possibilitar aos graduados

91 Conforme foi apontado no Capítulo 1 desta dissertação.

boas chances de emprego, ao estabelecer uma maior aproximação com o meio empresarial.

Ao separar o lado propedêutico do profissionalizante, esse último passou a ter sentido apenas pela sua capacidade de dar aos graduados boas chances de encontrar empregos condizentes. Esta era uma das hipóteses em que apostavam os defensores da separação. Para grande alívio, foi possível verificar que a hipótese parece ser correta. Os cursos, agora divorciados do acadêmico, passaram a ser objeto de maior atenção e questionamento. Há claras preocupações com o mercado dos graduados e uma progressiva aproximação com o mundo empresarial (CASTRO, 2001, p. 4).

A proposta desta dissertação de verificar a construção da demanda de formação profissional do ensino técnico no CTCalçado-Senai-NH-RS utiliza, como referência, a influência da Lei de Diretrizes e Bases (LDB), de 1996, e o Decreto nº 2.208/97 sobre o ensino profissional. Porém, cabe registrar que, no ano de 2004, o Presidente Luis Inácio Lula da Silva, regulamentou o Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004⁹². O Decreto prevê várias alternativas de articulação entre o ensino técnico de nível médio, sendo que a principal delas, permite a integração entre ambos a partir do ano de 2005. Cada escola decidirá se quer unir ou manter separados o ensino médio do ensino técnico de nível médio.

Como já foi afirmado anteriormente, o Decreto 2.208/97 separou o ensino médio do ensino técnico, fato esse que trazia muitas dificuldades para os estudantes, uma vez que, por exemplo, o aluno cursaria o ensino médio de manhã e um curso técnico em outro turno, em escolas diferentes. Entretanto, isso nem sempre é possível para todos, (cursar dois cursos em estabelecimentos diferentes). Assim, a outra possibilidade era primeiro concluir o ensino médio para só depois ingressar em um curso profissionalizante.

Com o novo Decreto, foi assegurada a possibilidade de o estudante escolher se quer fazer só o ensino médio ou se quer seguir uma das outras três opções de articulação do ensino médio ao ensino técnico de nível médio: na mesma escola e com a mesma grade curricular em escolas diferentes e em

92 Ver MEC: <http://www.mec.gov.br>

grades diferentes ou, então, cursar o ensino técnico após a sua formação no ensino médio.

Um outro aspecto contemplado no novo decreto em relação à qualificação para o trabalho merece ser mencionado que é a inovação em articular os cursos e programas de formação inicial e continuada de trabalhadores com cursos de educação de jovens e adultos, objetivando, não apenas a qualificação para o trabalho, mas, sobretudo, a elevação do nível de escolaridade do trabalhador. Dessa forma, o Decreto contribui, respondendo às demandas do mercado por um profissional com formação básica.

3.4.1 A instituição Senai – um olhar no contexto histórico

A história da formação profissional, no Brasil, como responsabilidade do Estado inicia-se no Brasil em 1909, (no governo de Nilo Peçanha) com a criação de 19 escolas de artes e ofícios nas diferentes unidades da federação, precursoras das escolas técnicas federais e estaduais, entre as quais cabe destacar o Instituto Técnico-Profissional (mais tarde Parobé) e o Liceu de Artes e Ofícios de São Paulo (MACHADO, 1982).

A organização do sistema produtivo era incipiente, porém já supunha o desenvolvimento de modalidades de formação profissional voltadas para as demandas produtivas. Porém, essas modalidades de formação não possibilitavam acesso ao ensino superior. Portanto, a formação do ensino desempenhava dois papéis nítidos: um, voltado fundamentalmente para atividades ligadas à execução; outro, voltado essencialmente para atividades de planejamento e supervisão; assim, estavam implícitos trajetórias educacionais e escolas diferenciadas.

Entretanto, com o avanço da produção industrial e conseqüentemente com a incorporação de maiores contingentes de trabalhadores, aumentou a necessidade de contratação de trabalhadores mais qualificados.

No início da década de 40, no Brasil, no que diz respeito às modalidades de educação para o trabalho, passou a se consolidar o ensino profissional pelo empresariado, através de instituição criada pelo Decreto-Lei de 20 de janeiro de 1942, no governo de Getúlio Vargas, e por iniciativa do Ministro

da Educação Capanema⁹³ - o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Senai⁹⁴.

O Senai integra o chamado Sistema **S**, um conjunto de instituições destinadas a prestar serviços a empresas dos diferentes setores da economia. Além do Senai, constituem o Sistema **S**: o Serviço Social da Indústria (Sesi); o Serviço Nacional da Aprendizagem Comercial (Senac); o Serviço Social do Comércio (Sesc); o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar); o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat); o Serviço Social do Transporte (Sest); e o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop).

Ao Senai compete o papel de formador de mão-de-obra para o parque industrial, pois o seu ensino está voltado para atender demandas específicas da indústria. Dessa forma, o Senai parte de demandas específicas da indústria, para elaborar os seus objetivos e conteúdos educacionais, portanto: “A criação do Senai em 1942 representa o início de uma tendência presente até hoje na educação brasileira, ou seja, a separação entre o ensino voltado para o sistema de produção e o sistema educacional formal” (PETEROSI, 1994; p.59, apud TIEPPO, 1997).

A criação do Senai⁹⁵ deu-se no período de expansão da indústria brasileira, denominada modelo de substituição de importações. Foi no auge da Segunda

93 “Em 1942 a reforma Capanema fez o ajuste entre as propostas pedagógicas então existentes para a formação de intelectuais e trabalhadores e as mudanças que estavam ocorrendo no mundo do trabalho. Para as elites, foram criados os cursos médios de 2º ciclo, científico e clássico, com 3 anos de duração, sempre destinados a preparar os estudantes para o ensino superior.” Contudo foi a partir das Leis Orgânicas que a “(...) formação profissional destinada aos trabalhadores instrumentais passou também a contar com alternativas em nível médio de 2º ciclo; o agrotécnico, o comercial técnico, o industrial técnico e o normal, que não davam acesso ao ensino superior” (KUENZER, 1999).

94 Os três homens indicados para os postos mais elevados do Senai eram figuras conhecidas no campo da formação profissional e de há muito aliados dos industriais. O primeiro diretor nacional do Senai foi João Luderitz, do Rio Grande do Sul; Joaquim Faria Góes Filho foi o diretor do Senai do Estado do Rio de Janeiro. No Estado de São Paulo, Roberto Mange dirigiu o departamento do Senai mais industrializado do país (WEINSTEIN, 2000 p.136).

95 “O primeiro diretor nacional do Senai, João Luderitz, já era ligado à ‘educação profissional’ desde 1906, quando fundou o Instituto Parobé do Rio Grande do Sul. Na década de 1920, ele dirigiu a inspeção de programas profissionais e supervisionou as reformas que se lhe seguiram, e na década de 1930 trabalhou como consultor do Ministério da Educação para assuntos de

Guerra Mundial, quando houve dificuldades para a importação de produtos manufaturados, que o Brasil desencadeou um maior esforço para suprir os importados. Vários estudos (CUNHA, 2000; MANFREDI, 2002; WEINSTEIN, 2000; MACHADO, 1996) apontam que a fundação do Senai ocorreu em uma situação de “emergência” em relação à carência cada vez maior de operários especializados, emergência essa causada pelo aumento da produção industrial e, em parte, pela restrição de importação e pela redução da imigração no período da Guerra. Portanto, com a substituição do modelo agroexportador pelo modelo de industrialização, através do processo de substituição de importações, surgiram novas necessidades quanto à formação de trabalhadores e cidadãos na sociedade brasileira.

A lei orgânica do ensino industrial⁹⁶, através do Decreto-Lei n. 4.078, de 20 de janeiro de 1942, gerou a separação do ensino profissional no ensino médio. As atividades do ensino primário passaram a ter, a partir de então, conteúdo exclusivamente geral.

Conforme a abordagem de Weinstein (2000), em seu estudo sobre o Senai,⁹⁷ as estruturas da instituição

(...) excluía as organizações operárias da participação direta e restringiam o papel dos representantes do governo, deixavam os industriais e seus auxiliares de mãos livres para dirigir esses órgãos, mantendo suas características básicas, mesmo em contextos sociais em rápido processo de mudanças (WEINSTEIN, 2000, p.134).

Assim, no que diz respeito às atividades ligadas ao Senai, pode-se referir que, conforme (CUNHA, 2000; MANFREDI, 2002; WEINSTEIN, 2000; MACHADO, 1996; e MORAES, 2001) relatam em seus estudos, nos anos 40, o Senai iniciou

formação profissional. Igualmente importante: ele foi um dos três técnicos que deram assessoria à ‘comissão de empregadores’ responsável pelo projeto final do Senai” (WEINSTEIN, 2000 p.136).

96 Para um aprofundamento da “lei” orgânica ver CUNHA, (2000).

97 WEINSTEIN, (2000) também inclui no seu estudo o Serviço Social da Indústria (Sesi) criado em 25 de junho de 1946, pelo Decreto-Lei nº 9.403.

suas atividades priorizando a aprendizagem industrial⁹⁸, a fim de qualificar o operariado para a indústria nascente. A criação da rede de escolas de formação profissional organizada e gerida pelo empresariado dos diferentes ramos e setores econômicos consolidou no país uma extensa rede de educação formal, profissional e paraestatal, gerenciada de forma privada, apesar de financiada com recursos públicos⁹⁹.

O Senai é, desde sua fundação, financiado com recursos públicos: pela contribuição parafiscal de 1% sobre o total da folha de pagamento mensal, recolhida pelas empresas por lei vinculada à entidade. O financiamento é feito pelos consumidores e contribuintes, mas a gerência é feita pela elite empresarial. Empresas com mais de 500 empregados recolhem um adicional de 0,2% sobre a folha de pagamentos diretamente ao Departamento Nacional do Senai. Mesmo sendo uma instituição mantida com recursos públicos, a gestão do Senai é de natureza privada. Apenas as federações e confederações empresariais têm ingerência efetiva na definição de suas políticas de formação e em sua gestão administrativa (MORAES, 2001, p.83).

Segundo Weinstein (2000), o critério para a distribuição dos recursos privilegiava as áreas mais industrializadas, excluía a participação dos sindicatos no processo de formação profissional e dava liberdade aos industriais quanto à orientação da instituição.

Frente à grande necessidade de um maior número de operários especializados, Machado resume:

O Senai se apresenta não só como a alternativa mais adequada para contornar a oferta deficiente de técnicos, em quantidade e qualidade, provenientes das escolas já existentes, mas também como meio através do qual se poderia garantir a assistência mais imediata às empresas e influir na própria modernização das escolas tradicionais. Caberá, agora, à empresa industrial parte desta tarefa, intervindo diretamente na formação profissional. O Senai constitui, desta maneira, um marco na história do ensino industrial (MACHADO, 1996, p.40).

98 Em 1946, o Decreto-Lei nº 9.576 determinou que o Conselho Nacional do Senai fixasse o número de aprendizes entre 5% e 15% dos trabalhadores das empresas associadas, conforme as necessidades da indústria (MORAES, 2000, p. 83).

99 Cunha aprofunda em seu trabalho a respeito da ambigüidade dos recursos financeiros entre as esferas pública e privada da instituição (CUNHA, 2000).

A partir dos anos 50 e anos 60, foi a vez da formação profissional, com ênfase segundo o molde da grande indústria, pois, nos anos 60, “as escolas de aprendizagem, passaram a ser chamadas de centros de formação profissional, o que denotou do Senai cursos de qualificação para trabalhadores adultos, já não por causa da emergência da guerra, mas, sim, pela ampliação do número de trabalhadores incorporados à indústria sem qualificação formal e, mais ainda, pelo crescimento relativo do contingente de operários semiquualificados no conjunto da força de trabalho” (CUNHA, 2000, p.61).

Ainda nos anos 60, surgiram algumas tentativas, com o intuito de “criar dispositivos legais que rompessem a tradicional dicotomia entre o ensino técnico destinado às classes subalternas e o acadêmico, destinado às elites e classes dirigentes” (MANFREDI, 2002 p.4). Com a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 4.024/61), a legislação passa a reconhecer a articulação do ensino profissional ao sistema regular de ensino, estabelecendo-se a plena equivalência entre os cursos profissionalizantes e os propedêuticos, para fins de prosseguimento nos estudos.

O modelo vigente, ajustado às necessidades do taylorismo-fordismo, calcado em uma organização constituída de grandes unidades fabris, baseava-se em cursos de formação profissional, em que os:

conteúdos foram selecionados a partir das tarefas típicas de cada ocupação, notoriando-se as séries metódicas e a análise ocupacional pelas agências formadoras de mão-de-obra. O aprendizado privilegiou as formas de fazer para uma ocupação definida, para atender às demandas de um processo parcelado, com tecnologia rígida e pouco dinâmica (KUENZER, 1999, p.127).

Em decorrência da dualidade estrutural do sistema de ensino profissional, este respondia adequadamente às demandas do mundo do trabalho, cujo modo de produção se apoiava na rigorosa divisão entre as tarefas intelectuais (dirigentes) e as operacionais, comprometidas com uma tecnologia de base rígida.

Durante os anos 70, a ênfase na habilitação de técnicos de nível médio resultou da política educacional de profissionalização universal e compulsória no ensino de 2º grau (com a promulgação da Lei 5.692/71).

Assim, a Lei 5692/71 reformula a Lei Federal 4024/61, introduzindo disciplinas profissionalizantes no ensino, generaliza a profissionalização no segundo grau, hoje denominado Ensino Médio, fazendo surgir muitos cursos profissionalizantes e uma falsa expectativa de que a formação profissional seria a solução para o desemprego.

Porém, no final dos anos 80 e início dos anos 90, as mudanças técnico-organizativas introduzidas com a adoção do padrão capitalista de acumulação flexível introduzem uma nova perspectiva na educação profissional, em que a ênfase recai na polivalência. Segundo esses novos parâmetros educacionais, criam-se tensões entre o “velho sistema educacional” e as novas demandas presentes no setor produtivo. Conforme menciona Manfredi,

por um lado, há que se enfrentar o desafio de atender aos grandes déficits de escolarização do ensino fundamental e dos ensinos médio e profissionalizante e, de outro, fazer face às exigências de construção de uma nova institucionalidade que dê conta dos processos em curso de reestruturação produtiva, internacionalização da economia brasileira e de disputa pela ampliação de direitos sociais (MANFREDI, 2002, p. 107).

3.4.2 Breve panorama do Senai no Rio Grande do Sul ¹⁰⁰

Em decorrência da reestruturação produtiva no início da década de 90, os conceitos de produtividade e competitividade foram se integrando aos planos estratégicos das empresas brasileiras, necessidade que se impôs pela abertura econômica para o exterior e pela redefinição do papel do Estado na economia.

O Senai é administrado nacionalmente pela Confederação Nacional da Indústria e pelas Federações das Indústrias nos estados. A Instituição é normatizada por um Conselho Nacional e por Conselhos Regionais, definidores da sua política de atuação. No Rio Grande do Sul, o Departamento Regional do Senai

100 Este item da dissertação foi elaborado tendo como referenciais os Relatórios Anuais – 2002 e 2003, do CTCalçado-Senai-NH-RS, referendados na bibliografia sendo que aqui se utiliza a terminologia usual da instituição.

está vinculado à Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul (FIERGS).

O Rio Grande do Sul foi um dos pioneiros na implantação e na expansão da instituição, sendo seu Departamento Regional inaugurado no mesmo ano em que foi criado - 22 de janeiro de 1942. Após três meses, já oferecia o primeiro curso profissionalizante do Brasil, na Escola Técnica Parobé. Após dois anos, em 5 de abril de 1944, inaugurava, em Porto Alegre, a Escola de Educação Profissional Visconde de Mauá, a primeira unidade do Senai no país.

Atualmente as atividades do Senai-RS, se dividem em cinco áreas distintas e complementares: educação para o trabalho; assessoria à gestão empresarial e assistência tecnológica; informação tecnológica; pesquisa aplicada e serviços laboratoriais. As atividades ligadas à área da educação englobam cursos de aprendizagem para menores, cursos técnicos de nível médio, cursos de qualificação profissional e de treinamento. O curso de tecnólogo tem graduação equivalente ao nível superior. Ainda constam no currículo o Telecurso 2000, ensino médio e o Programa de Educação à Distância. Além de cursos de longa duração, são ministrados outros específicos, com carga horária menor, abertos e *in company* com conteúdos e duração adaptados à realidade da empresa.

O Senai do Rio Grande do Sul atua nas áreas de: alimentação; automação industrial; automotiva; calçados e artefatos de couro e afins; construção civil, couro, desenvolvimento gerencial, editorial e gráfica; eletroeletrônica; energia; gestão empresarial; informática; joalheria e lapidação; madeira e mobiliário; meio ambiente, metalmeccânica, plástico e borracha (polimentos); qualidade, segurança no trabalho; telecomunicações; têxtil e vestuário e transportes. O Senai-RS atua em conjunto com a indústria rio-grandense na qualificação dos trabalhadores nesses segmentos citados. Para tal, necessita buscar inovações científicas e tecnológicas paralelamente à busca de soluções para o desenvolvimento industrial.

A seguir, apresenta-se a Tabela 33 com o objetivo de situar o Senai-RS em termos da evolução do número de matrículas e unidades instaladas desde 1952.

Tabela 33 Evolução do número total de matrículas e unidades instaladas pelo Senai no RS -1952-2002

ANOS	NÚMERO TOTAL DE MATRÍCULAS	NÚMERO DE UNIDADES INSTALADAS
1952	4.299	8
1962	5.206	10
1972	28.173	15
1982	41.786	27
1991	80.000	55
2000	134.435	55
2001	140.000	55
2002	142.430	57

FONTE: Senai 50 Anos de Rio Grande do Sul, 1942-1992, p.97. Relatório Anual 2000, 2001 e 2002, Senai – RS.

Conforme a Tabela 34, o Senai do Rio Grande do Sul apresenta os seguintes dados em relação à estrutura de pontos de atendimento:

Tabela 34 Dados do Senai - RS – 2002

PONTOS DE ATENDIMENTO	NÚMEROS
Unidades operacionais fixas	57
Unidades semipermanentes	05
Unidades móveis	46
Escolas flexíveis	02
Extensões	19
TOTAL - Pontos de atendimento no Estado	129

FONTE: Relatório Anual 2002, Senai – RS.

O Senai do Rio Grande do Sul trabalha com várias modalidades de ensino para a formação de recursos humanos, conforme descrição que segue:

- aprendizagem - direcionada para adolescentes entre 14 e 18 anos, possibilitando a aquisição de competências para diversas ocupações;
- qualificação - voltada para a preparação de profissionais para o atendimento das necessidades do mercado, pela qual jovens e adultos maiores de 14 anos adquirem competências para as diversas ocupações oferecidas;
- treinamentos - geralmente de curta duração, essa ação proporciona complementação, atualização, aperfeiçoamento e especialização de uma ocupação, podendo ser realizada de forma aberta à comunidade ou adequada à necessidade específica de uma empresa;
- cursos técnicos - modalidade de ação destinada a proporcionar habilitação profissional a alunos matriculados ou egressos do ensino médio;
- tecnólogos - o Senai-RS, em parceria com algumas Universidades do Estado, compartilha o conhecimento de aulas práticas;
- com a parceria de outras entidades, o Senai-RS ainda mantém programas educacionais complementares e de reconversão profissional (www.rs.Senai.br).
-

As atividades ligadas à assessoria à gestão empresarial e à assistência tecnológica englobam serviços de diagnóstico e assessoria no campo da gestão industrial, que incluem, também, a pesquisa e a consultoria a empresas, enfocando os processos produtivos, a racionalização no uso de equipamentos e insumos, a elaboração de leiautes (*layout*) e a disseminação de novas tecnologias.

A área de informação tecnológica compreende artigos, vídeos, manuais, bancos de patentes, cadastro de empresas e especialistas, incluindo a edição de livros didáticos que são disponibilizados aos estudantes e profissionais. Os núcleos de informação tecnológica do Senai estão integrados ao Programa de Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT).

Na área da pesquisa aplicada, o Senai, através dos diversos Centros Tecnológicos, conduz ou viabiliza pesquisas puras e tecnológicas, podendo gerar novos materiais, novos produtos e novos processos para as empresas industriais.

No que diz respeito aos serviços laboratoriais do Senai-RS, estes englobam laboratórios que propiciam às empresas uma gama de ensaios e testes, segundo critérios estabelecidos pela ABNT, pelo INMETRO e pela Rede

Metrológica - RS. Entre os serviços oferecidos, está a modelagem tridimensional, com utilização de *softwares* de CAD e moldes em silicone.

Em função da adoção da Gestão pela Qualidade na Educação, através da Certificação CENATEC e CEMEP, que são programas internos de qualidade, e a aquisição da ISO 9001, o Senai-RS vem fortalecendo os sistemas de avaliação de todos os seus serviços.

Por último, cabe mencionar que o Senai-RS possui convênios e termos de cooperação firmados com mais de 1.000 entidades nacionais e internacionais. São parcerias realizadas com a General Motors e a Ford; o Instituto Nacional de Tecnologia (INT); o Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul (BRDE); a Cia. de Aços Especiais Itabira (Acesita); a Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP); o Centro de Formação Profissional de Bietigheim-Bissingen, da Alemanha; o Instituto Europeo di *Design Scuola*, da Itália; o Instituto Nacional de Tecnologia Industrial (INTI), da Argentina; a GTZ, da Alemanha; o Centro de Investigação Mineira e Metalúrgica CIMM, do Chile; a Associação Nacional de Formação Eletrônica Industrial (ANFEI), de Portugal, o *Deutsches Institut für Kautschuktechnologie* (DIK), dentre outros.

O Conselho Nacional é composto pelos presidentes dos Conselhos Regionais, que são fortemente influenciados pelas unidades da Federação mais industrializadas, com maior número de trabalhadores na indústria, pois o peso do voto de cada um desses representantes está vinculado ao número de trabalhadores existentes na unidade da Federação que representam. Logo, quanto maior o número de trabalhadores, maior o peso do voto dessa representação.

Além disso, os Conselhos Regionais gozam de relativa independência em relação ao Conselho Nacional. Cada um desses Conselhos tem autonomia para determinar diretrizes sobre elaboração de currículos, estabelecimento de objetivos educacionais e construção de unidades operacionais. A ação do Conselho e do Departamento Nacional é no sentido de buscar influenciar o sistema, de convencer os Conselhos Regionais de que as diretrizes traçadas são as mais indicadas e merecem ser aplicadas (TIEPPO, 1997, p. 80).

No quadro 11 apresentam-se as unidades dos Centros Nacionais de Tecnologia presentes nas unidades fixas existentes em 2002, no estado.

Quadro 11 Centros Nacionais de Tecnologias no Estado/RS - 2002

CENTRO NACIONAL DE TECNOLOGIA NO ESTADO DO RS	MUNICÍPIO	ANO DE FUNDAÇÃO
1 - Centro de Mecânica de Precisão	São Leopoldo	1981
2 – Centro Tecnológico do Mobiliário	Bento Gonçalves	1982
3 – Centro Tecnológico do Couro	Estância Velha	1992
4 – Centro Tecnológico de Polímeros	São Leopoldo	1992
5 – Centro Tecnológico de Mecatrônica	Caxias do Sul	1992
6 - Centro Tecnológico Automotivo	Caxias do Sul	1999
7 – Centro Tecnológico do Calçado	Novo Hamburgo	1992
8 – Centro de Tecnologias Limpas	Porto Alegre	1995

FONTE: Relatório Anual/Senai – 2002.

O Senai do Rio Grande do Sul apresenta uma receita orçamentária conforme descrito na Tabela 35 :

Tabela 35 Receita Orçamentária do Senai/RS -2002

RECEITA ORÇAMENTÁRIA DO SENAI/RS	2002
Compulsória da Indústria	43.845.331,22
Patrimonial	2.195.096,22
Receita Industrial	63.198,39
Receita de Serviços	24.628.436,96
Outras Receitas	408.207,10
TOTAL	71.140.269,89

FONTE: Relatório Anual 2002, Senai – RS.

3.4.3 O novo olhar do Senai sobre si mesmo¹⁰¹

Tendo em vista a maior importância e a necessidade da educação profissional frente aos novos rumos da indústria, em consequência da reestruturação produtiva, a CNI, através do Senai, ao longo da década de 90, tem realizado estudos e diagnósticos sobre o processo de modernização da indústria brasileira¹⁰². Assim se percebe um movimento claro por parte do Senai de ajustar os seus serviços às necessidades das empresas, com o objetivo de apoiar os empresários frente à crescente necessidade de capacitação da mão-de-obra industrial.

O Senai, com a necessidade de repensar sua atuação frente às mudanças do mundo do trabalho e diante das críticas externas recebidas, iniciou na década de 90, um processo de reestruturação interna, realizando, como já foi mencionado, estudos e pesquisas quanto ao seu desempenho. Em 1995, elaborou seu Plano Estratégico¹⁰³, envolvendo os Departamentos Regionais, com o intuito de começar a desenvolver suas ações estratégicas globais, regionais e locais em uma mesma direção, sendo que um dos pontos refere-se à discussão da formação profissional.

Nesse sentido, dando seqüência aos estudos propostos, no ano de 1997, a Confederação Nacional da Indústria - CNI e o Senai apresentaram um relatório produzido no âmbito da pesquisa “Modernização, Emprego e Qualificação Profissional”¹⁰⁴, estudo referente às mudanças organizacionais e tecnológicas, emprego e qualificação profissional, a partir de um conjunto de empresas industriais no final de 1997.

Um dos aspectos referido no estudo, diz respeito ao grau de escolaridade demandado aos trabalhadores, indicando, que mais da metade dos casos, a exigência restringe-se principalmente ao ensino fundamental. O ensino médio é

101 Este item da dissertação foi elaborado tendo como um dos referenciais os Planos Estratégicos do Senai, referendados na bibliografia, utilizando-se a terminologia usual da instituição em pauta.

102 Conforme foi mencionado no capítulo um desta dissertação.

103 Ver SENAI.DN. (1996).

104 Ver SENAI.DN. (1998).

um requisito mais demandado no setor de telecomunicações e em menor intensidade na indústria química, papel, gráfico, produtos farmacêuticos e de perfumaria.

Além desse estudo, foi desenvolvido, em 1998, outro relatório “Capacitação de recursos humanos no processo de modernização industrial”¹⁰⁵ com o objetivo de ampliar o conhecimento sobre a capacitação profissional no âmbito das inovações tecnológicas e da reorganização da produção industrial. Esse estudo serviria de instrumento para subsidiar a reflexão sobre o atendimento às novas demandas da indústria, bem como para o aperfeiçoamento da prestação de serviços do Senai às empresas. O trabalho foi realizado com o propósito de contribuir para o planejamento estratégico do Senai na medida em que coopera para o conhecimento institucional sobre as iniciativas recentes de desenvolvimento de recursos humanos para o aumento da competitividade industrial. O estudo contemplou uma amostra de 516 médias e grandes empresas, de todos os segmentos da indústria, além da área de serviços industriais (energia elétrica, telecomunicações, correios e saneamento).

Este estudo ao analisar o treinamento nas áreas consideradas importantes pelas empresas, verificou um elevado percentual de contratação de treinamento por meio de entidades externas. Assim o estudo sugere que existe um grande potencial em termos de ampliação das atividades do Senai, citando áreas ainda pouco exploradas, como programas de planejamento e gestão e educação geral e comportamental.

Entretanto, ao que refere-se a formação profissional em termos gerais, o referido estudo apontou um maior grau de importância ao treinamento realizado nas empresas para preparar seus empregados, em detrimento aos cursos realizados externamente.

Assim, como também foi identificada uma associação entre o processo de modernização das empresas e a intensidade na oferta ou contratação de treinamento. Portanto, o estudo aponta no sentido de que as empresas que mais avançam na utilização das modernas técnicas organizacionais e dos recursos

105 Ver SENAI.DN (1998).

tecnológicos de automação industrial são também aquelas que mais treinam seus empregados nas mais diversas áreas.

Passados cinco anos, da elaboração do Plano Estratégico, a instituição, se move para realizar um balanço das estratégias propostas em 1995, conforme aponta o Plano Estratégico do Senai – revisão 2000 – 2010¹⁰⁶.

Não obstante, a revisão do plano não implica alterar a missão institucional original, que consiste em:

Contribuir para o fortalecimento da indústria e o desenvolvimento pleno e sustentável do País, promovendo a educação para o trabalho e a cidadania, a assistência técnica e tecnológica, a produção e disseminação de informação e a adequação, geração e difusão de tecnologia (Plano Estratégico do Senai – revisão 2000 – 2010, 2000).

O Plano Estratégico – revisão 2000 – 2010 remete para a visão de futuro da instituição em relação à educação para o trabalho, conforme descrito no referido Plano:

Em 2010, o Senai ocupará posição nacional de liderança como instituição de educação para o trabalho, reconhecida internacionalmente, tecnologicamente inovada e gerida por resultados (Plano Estratégico do Senai – revisão 2000 – 2010, 2000).

A revisão do Plano Estratégico é fruto do movimento de debates internos e externos do Senai de propor uma renovação ante as mudanças do mundo do trabalho. O processo de revisão do plano em relação às ações da instituição é resultado do debate dos dirigentes e técnicos de planejamento de todos os Departamentos Regionais e do Departamento Nacional.

O balanço revela, segundo a avaliação da revisão do Plano, que a instituição ganhou mais flexibilidade e agilidade de atendimento às demandas, e, sobretudo, iniciou um processo amplo de transformação cultural. Conceitos como cliente, qualidade, eficiência, profissionalismo, busca de resultados e auto-sustentação foram difundidos e já não causam estranheza¹⁰⁷.

106 Ver SENAI. DN. (2000).

107 Uso de terminologia: O sistema Senai incorpora conceitos e/ou termos utilizados no meio empresarial, como também incorpora os nomes hierárquicos das estruturas das empresas -

A revisão do Plano Estratégico reafirma a educação e a formação profissional como cruciais para o desenvolvimento do país, destacando a polivalência, a multifuncionalidade, a autonomia, a iniciativa e a capacidade empreendedora dos profissionais como tônica no desenvolvimento dos recursos humanos¹⁰⁸.

A necessidade do Senai de repensar o seu papel de formação profissional em relação às alterações do mundo do trabalho decorre, do processo de abertura econômica e de integração competitiva brasileira no contexto mundial, assim como de problemas decorrentes do Plano Real – como alterações cambiais, por exemplo, relacionados a sua capacidade de contenção da inflação, aliado ao movimento da reforma do Estado. Entretanto, a esses aspectos de cunho mais geral, somam-se questões específicas da instituição como, por exemplo, a ameaça de a instituição passar a não ser mais gerida com a arrecadação compulsória, discussão essa presente na atualidade em função do questionamento de parte da sociedade sobre o seu caráter público/privado. De fato, esse questionamento ante a ambigüidade do caráter público/privado pode se constituir em um foco de tensão interna¹⁰⁹.

Portanto, o Senai, na revisão do seu Plano Estratégico, em função das oportunidades e ameaças que o ambiente externo evidenciava, pautou algumas orientações estratégicas, dentre as quais destacam-se:

1. Crescimento da interdependência entre o setor industrial e os demais setores da economia. Pouco a pouco se consolida o conceito de cadeias produtivas como um dos grandes mecanismos de compreensão e atuação dos agentes econômicos e do governo sobre o sistema produtivo. Seus impactos sobre o Senai implicam, por um lado, a necessidade de repensar as políticas de atuação do Sistema, incorporando essa dimensão como um conceito integrador, e por outro lado, a necessária articulação com os outros agentes de educação profissional, visando à ampliação da eficiência e à sinergia entre as ações desenvolvidas.

exemplo “gerente de recursos humanos”, “gerente educacional”, “gerente de educação profissional” - assim, não utilizando a terminologia usual das instituições escolares.

108 Uso da terminologia do meio empresarial em detrimento da terminologia usual das instituições escolares.

109 Como já foi mencionado, CUNHA, (2000); MORAES, (2001); MANFREDI, (2002); dentre outros, analisam em maior detalhe esses aspectos.

2. **Mudanças no modelo brasileiro de formação profissional.** Com destaque para: a) quebra da hegemonia na oferta de educação profissional e a presença marcante de novos atores no contexto, sobressaindo-se às universidades; b) o crescimento da preocupação com a reconversão profissional e empregabilidade por parte dos governos, empresas e órgãos de classe, bem como instituições da sociedade civil; e c) a presença mais atuante dos Ministérios do Trabalho e da Educação na regulação e promoção da educação profissional: o Ministério do Trabalho, por meio do Planfor e do financiamento de atividades de reconversão e geração de renda utilizando recursos do FAT; e **o Ministério da Educação, com a regulamentação dos programas de educação profissional nos seus níveis técnico e tecnológico** (grifos nossos).
3. Melhoria da atualização tecnológica do Senai, refletida em indicadores tanto quantitativos quanto qualitativos, com destaque para o crescimento do programa de certificação dos Centros Nacionais de Tecnologia do Senai (SenaiTECs) e a institucionalização dos Centros Modelo de Educação Profissional (CEMEPs).
4. **Alterações na estrutura básica da receita do Senai, com queda na contribuição oriunda da receita compulsória e crescimento da receita proveniente da venda de serviços na composição da receita total** (grifos nossos).
5. Intensificação da concorrência em torno do Senai, com aumento e diversificação de instituições oferecendo produtos e serviços no campo da educação profissional, especialmente as instituições de ensino superior privadas, mas também as públicas e as ONGs, no campo da reconversão profissional. No campo da assessoria técnica e tecnológica e pesquisa aplicada, a concorrência também se ampliou, em boa parte devido à intensificação da regulamentação técnica de produtos e processos derivados das ações governamentais e das regras de competição entre as empresas. Isso faz com que esta área seja cada vez mais atraente para a iniciativa privada e universidades (Plano Estratégico do Senai – revisão 2000 – 2010. Brasília, 2000, p.14).

Tendo como referencial os planos apresentados pelo Senai, percebe-se que, a necessidade de reformulação nas suas estratégias, gerou transformações no ambiente de atuação da instituição. Dentre as variáveis que foram abordadas, vale destacar algumas que estão exemplificadas no quadro 12 :

Quadro 12 Transformações no ambiente de atuação do Senai

VARIÁVEIS	ATUAÇÃO – 1995	ATUAÇÃO – 2000
Interdependência entre setor industrial e demais setores	Fraca (predomínio de perspectiva setorial)	Crescente, com adensamento da perspectiva de cadeias produtivas
Natureza da receita do Senai	80,8% de contribuição compulsória; 11,4% de venda de serviços	71,2% de contribuição compulsória; 19,7% de venda de serviços
Evolução do Sistema Educacional Brasileiro	Hegemonia dos Ss e escolas técnicas na EP, pequena disseminação da EAD, melhoria dos indicadores educacionais	Transformações na LDB com abertura do mercado na EP, estímulo ao EAD, melhoria dos indicadores educacionais
Concorrentes do Senai	Poucos, principalmente na EP. Consultorias específicas na ATT e PA	Crescente na EP (universidades, faculdades, escolas técnicas), ATT e PA (universidades, consultorias)
Desligamento de setores na contribuição ao Senai	Transporte	Pressões crescentes para o desligamento de alguns setores. Desligamento de cooperativas

FONTE: Plano Estratégico revisão 2000 - 2010, 2000, Brasília, p. 16.

* Abreviaturas utilizadas: ATT (assessoria técnica tecnológica); EAD (educação a distância); EP(educação profissional); LDB(Lei d diretrizes e Bases); e PA (pesquisa aplicada).

Diante desse breve panorama geral da instituição, percebe-se nitidamente o propósito do Senai de reelaborar e/ou repensar de forma sistematizada suas ações. De fato, a necessidade urgente de repensar os modelos em vigor pelo Senai, é decorrente das transformações sócio-econômicas e educacionais do país. Conforme relato em documento da instituição¹¹⁰, para o período 1996/2000, a instituição priorizaria:

O Modo de Competição buscará a liderança, entendida como a alternativa mais econômica de Educação para o Trabalho e de disseminação tecnológica para a sociedade em geral e para o setor industrial em particular, tanto em termos globais como em cada negócio específico. No nível das Coordenadas Estratégicas,

110 Ver SENAI. DN. DET, (1997).

encontram-se assinaladas a orientação para o mercado, a reestruturação competitiva, a atuação em parcerias e a profissionalização da gestão (Senai, 1997, p. 42).

Em termos de longo prazo (1996/2010), a postura estratégica da instituição deveria se caracterizar pelo:

O modo de competição deverá contemplar as mesmas diretrizes a curto e médio prazos, incluindo na estratégia de diferenciação nos demais negócios. Para as coordenadas estratégicas do período, objetivam-se a consolidação e a expansão (fortalecimento) do mercado, a integração, a auto-sustentação e a competitividade do sistema Senai como um todo (Senai, 1997, p. 42).

Com relação aos termos globais, as estratégias do Senai, deveriam estar fundamentadas em:

- prover o sistema de rede de informações tecnológicas que permita o acompanhamento atualizado e sistemático das mudanças nas áreas de educação, trabalho e tecnologia, nos planos internacionais e nacional;
- ampliar e fortalecer parcerias com organismos nacionais e internacionais, assegurando a transferência de tecnologias;
- adequar a capacitação técnica e tecnológica do Senai às demandas atual e futura dos clientes;
- participar de forma pró-ativa na formação e na implantação das políticas educacionais e tecnológicas do país, em todos os níveis;
- consolidar uma política de recursos humanos voltada para a flexibilidade, a competitividade e a qualidade técnica e gerencial;
- consolidar e democratizar o Planejamento Estratégico como ferramenta gerencial,
- desenvolver e manter um processo de avaliação permanente, promovendo ações corretivas ou preventivas, quando necessário (Senai, 1997, p. 43).

Dada a importância que a formação profissional representava no sistema Senai como vetor principal de “negócio”¹¹¹, a educação para o trabalho sofreu uma reformulação, estabelecida no documento “Ação Estratégica Nacional – Reestruturação do(s) Modelo(s) de Formação Profissional” do Senai, que teve origem no planejamento estratégico, conduzido pelo Departamento Nacional¹¹².

111 Terminologia utilizada no meio empresarial.

112 Nesta dissertação se faz maior referência aos aspectos ligados à formação profissional e aos aspectos metodológicos e recursos humanos. No entanto, o documento refere-se também a aspectos relacionados à delimitação institucional e gestão do sistema, ao financiamento e à difusão de tecnologias.

No documento “Premissas e Diretrizes Operacionais da Educação para o Trabalho – Senai - Reestruturação do(s) Modelo(s) de Formação Profissional do Senai - Ação Estratégica Nacional” são apresentadas as premissas e diretrizes para reestruturação dos modelos de FP, compostos pela captação de percepções internas e externas à instituição¹¹³.

Portanto, na captação das percepções internas à instituição foram ouvidos: docentes, técnicos, administrativo e gerentes; e na captação das percepções externas: outros atores sociais - empresários, governo, trabalhadores, acadêmicos; e tendências internacionais, através de seminários e estudos internacionais.

Do ponto de vista da captação de percepções internas à instituição, relata o documento, que há concordância em priorizar a oferta das diversas modalidades de formação profissional – aprendizagem, qualificação, treinamento e habilitação (cursos técnicos). Entretanto, essas ofertas deveriam estar respaldadas em resultados de pesquisa junto à população, ao parque industrial e ao mercado de trabalho, considerando as particularidades de cada região. Também foi referido pela captação de percepções internas, que era necessário que a formação profissional fosse adequada ao contexto social e econômico atual, principalmente em decorrência das mudanças nos requerimentos industriais para a força de trabalho, tendo em vista que as modalidades de formação profissional possuem objetivos próprios e diferentes destinatários.

Na captação de percepções externas¹¹⁴, a instituição, ao consultar parte da classe empresarial, aponta duas opiniões. A primeira opinião, vinda dos empresários, indica que o Senai, em função do avanço tecnológico, deve preparar mão-de-obra para os setores mais avançados no mundo do trabalho, atuando apenas no setor formal e deixando os demais segmentos a cargo do Sesi e de outras instituições do governo e/ou da sociedade civil. Já outra parcela empresarial entende que o Senai deveria atender, além do setor industrial, desempregados, setor informal e jovens marginalizados, “na medida em que sua

113 Ver SENAI-DN.CIET, (1996).

114 O documento mencionado não faz referência a área de atuação dos entrevistados nas captações externas.

qualificação acabaria trazendo direta ou indiretamente benefícios globais, influenciando inclusive o mercado consumidor”. Os empresários ressaltam a importância da educação continuada e da formação para a empregabilidade como novas estratégias de atuação da instituição.

Em relação ao governo, este entende que o Senai deve atender a todos os segmentos da população economicamente ativa, desempregados, empregados das grandes, médias e pequenas empresas. Sugere que a instituição deva, através de parcerias, atender determinados segmentos em conjunto com setores organizados da sociedade civil e com o governo. Contudo, outra parcela do governo salienta que o Senai deve restringir seu campo de atuação.

Foi consenso, por parte da captação de percepções externas, a manutenção da modalidade de aprendizagem, havendo, ênfases diferenciadas. Assim, por um lado, para os empresários, esta modalidade deveria dar maior adequação às novas tecnologias e formas de organização do trabalho com modificações nos cursos, assim, como o governo entende que esta modalidade deveria atender às transformações do sistema produtivo. Por outro lado, os acadêmicos também referem que a aprendizagem deve ser mantida, mas, voltada para a formação profissional de jovens para o primeiro emprego. “A aprendizagem deveria ser priorizada enquanto formação básica, podendo ser complementada por cursos posteriores de curta duração, numa perspectiva de educação continuada”.

Os acadêmicos também se dividem em dois grupos de opinião em relação ao Senai. Um grupo assinala que o Senai deveria atuar na elite da força de trabalho atendendo, assim aos setores de tecnologia de ponta. No entanto, sugerem que, por meio de parcerias e convênios, o Senai deveria atuar no atendimento indireto aos desempregados e ao setor informal. Já o outro grupo de acadêmicos salienta que o Senai deveria combinar a formação profissional para “os setores de ponta com a formação de trabalhadores que não serão absorvidos pelas grandes empresas: seria uma atuação voltada para a preparação de jovens que possam encontrar um espaço de trabalho no mercado informal crescente”.

Por último, na captação das percepções externas que remetem para a visão dos trabalhadores, estes apontam a necessidade de formação profissional para empregados de setores atingidos pelas novas tecnologias, empregados semiqualeificados, desempregados e jovens. Uma parcela de trabalhadores entende que o Senai deveria atuar na aprendizagem, na requalificação profissional, na formação profissional continuada para empregados e desempregados. Ainda salientam um reforço aos jovens que não completaram a 6ª série, e sugerem um programa nacional de qualificação básica para os trabalhadores semiqualeificados. Também foi referido por parcela de trabalhadores que:

O Senai não tem conseguido atender às demandas e propõe os Centros Públicos de Formação Profissional, onde seriam desenvolvidas atividades de alfabetização e pós-alfabetização, cursos de qualificação e requalificação para empregados e desempregados, cursos de atualização científica, artística e cultural (SENAI-DN.CIET, 1996, p.49).

Nos anos 70 e 80, o Senai privilegiou o enfoque das ações específicas e pontuais de atuação da instituição e nos anos 90, buscou repensar sua linha de atuação, através da busca de estratégias variadas de discussão. Portanto, a descrição realizada neste item contemplou as ações do Senai, com o objetivo de situar a instituição, no final dos anos 90, diante da necessidade de se adequar às novas exigências do mundo do trabalho. O Senai atua em políticas de formação profissional centradas nas necessidades das empresas. Assim, face às mudanças que estão sendo geradas pela adoção de inovações modernizantes nas práticas produtivas e à crescente demanda em matéria de preparação de mão-de-obra qualificada, a ele cabe o papel de inovar em relação à formação de mão-de-obra para o parque industrial.

Entretanto atuar na formação profissional numa perspectiva que contemple o setor formal com ênfase nas tecnologias de ponta e voltada aos diversos setores do mercado de trabalho formal e informal é, sem dúvida, um grande dilema. Não obstante, parcela da sociedade reporta-se com freqüência ao fato de a instituição se manter (e/ou se gerir), em grande medida, com receita de contribuição compulsória, portanto, devendo atender a todos os segmentos de trabalhadores.

Neste capítulo, apresentaram-se algumas considerações sobre às transformações em curso na institucionalidade da educação profissional e as mudanças em relação à nova LDB/96, com maior ênfase no Decreto/97, que dispõe sobre o ensino profissional. Além disso, revelou-se um panorama do Senai, abordando alguns aspectos – contexto histórico e descrição das atividades – relacionados principalmente às iniciativas da instituição ao reelaborar seus planos estratégicos de ações, em função da necessidade de repensar sua atuação frente às mudanças que ocorreram principalmente na década de 90.

4 - O Comitê Técnico Setorial como instrumento para aproximar a formação profissional do mercado de trabalho

A pesquisa ora desenvolvida caracteriza-se como um estudo tanto qualitativo – estudo de caso – como quantitativo, na medida em que ambas as análises são pertinentes para o entendimento de determinada realidade.

Para embasá-la, optou-se pelos recortes regional e setorial, os quais foram considerados tomando-se por referência a base nacional do sistema Senai. Para tal, lançou-se mão de análise de estudo de caso¹¹⁵ para o CTCalçado-Senai-NH-RS e, especificamente, para o Comitê Técnico Setorial.

O presente capítulo objetiva apreciar a sistematização da construção da demanda de formação profissional, realizada pelo Comitê Técnico Setorial. Essa construção permite ao CTCalçado-Senai definir e delimitar as novas exigências formativas a serem desenvolvidas pela instituição. Para tanto, recorreu-se ao estudo de caso – como já foi referido –, utilizando-se como objeto empírico o Centro Tecnológico do Calçado, localizado no Município de Novo Hamburgo, no Estado do Rio Grande do Sul (CTCalçado-Senai-NH-RS). Para a consecução desse objetivo, foi necessário obter informações junto aos atores envolvidos no processo de identificação das demandas de formação, no caso, o Conselho Consultivo e os Comitês Técnicos Setoriais.

Justifica-se a necessidade de se examinar a construção da educação profissional frente às alterações realizadas pelo Senai ao repensar o seu papel em relação à formação profissional, em decorrência dos “novos modelos produtivos” – avaliação esta que consta no Plano Estratégico da instituição, bem como diante da nova proposta (via Decreto nº 2.208/97) de que esta aconteça de um modo mais participativo, onde vários atores são chamados para discutir os nexos entre a educação e o trabalho.

Retomando o que já foi colocado na **Introdução** desta dissertação, a pesquisa parte do pressuposto (questão norteadora) de que a ênfase da visão

115 Ver THIOLENT, (1998); KUENZER, (1998); NEVES E CORRÊA (1998) dentre outros.

empresarial está estritamente na produtividade e no mercado, visando à competitividade empresarial em detrimento de uma formação mais ampla dos trabalhadores, que contemple a melhoria de suas condições de vida e trabalho, propiciando uma maior cidadania.

Nesse sentido, busca-se identificar até que ponto o Conselho Consultivo e os Comitês Técnicos Setoriais participam nas definições dos cursos de formação profissional do Senai junto ao Centro Tecnológico do Calçado-Senai-NH-RS.

Privilegia-se o exame do processo de identificação da construção das demandas de formação profissional do ensino técnico, em função das alterações do mundo produtivo, tendo como referência às mudanças implantadas com a reforma do ensino técnico profissional pelo Decreto nº 2.208/97. Mudanças estas que estiveram pautadas na concepção de uma necessária e possível adequação da oferta formativa à demanda dos mercados.

O procedimento **metodológico** centra-se na investigação de cunho qualitativo, buscando conhecer o papel do Conselho Consultivo e dos Comitês Técnicos Setoriais na identificação da construção das demandas de formação profissional dos trabalhadores para a indústria calçadista do Rio Grande do Sul.

O método de trabalho de campo foi desenvolvido a partir de um diversificado número de procedimentos, dentre os quais:

- exame das atas das reuniões do Conselho Consultivo;
- participação como ouvinte nas reuniões dos Comitês Técnicos Setoriais, que estão voltados para a troca de informações e de conhecimentos que possibilitem a elaboração de perfis profissionais;
- entrevistas semi-estruturadas com pessoas ligadas ao CTCalçado-Senai, como o diretor e técnicos (professores e técnicos da área pedagógica);
 - entrevistas semi-estruturadas com representantes da área empresarial (quatro empresas) e com representantes do sindicato patronal e do sindicato dos trabalhadores.

Foi realizado também um levantamento dos seguintes dados secundários junto ao Senai Regional do Rio Grande do Sul, assim como no CTCalçado de Novo Hamburgo:

- documentos e publicações sobre educação profissional no Senai;
- número de matrículas, de conclusões e taxa de evasão do curso Técnico em Calçado ministrado no CTCalçado;
- relatórios de pesquisa sobre egressos do CTCalçado;
- relatórios de pesquisa realizada em empresas da área calçadista.

A partir dessas informações, constituiu-se um quadro evolutivo que permite visualizar o papel que vem sendo atribuído ao CTCalçado-Senai como instituição formadora de mão-de-obra para a indústria, num momento em que esse papel está sendo repensado, bem como as mudanças implementadas em relação ao Decreto nº 2.208/97 do ensino profissional.

Este capítulo está estruturado em três itens. No primeiro, realiza-se um panorama geral do CTCalçado-Senai-NH-RS. No segundo item, examinam-se os cursos ofertados – aperfeiçoamento profissional e do ensino técnico –, com maior ênfase neste último, ao se relacionarem algumas conseqüências decorrentes da separação do ensino técnico do ensino médio, em função das mudanças internas do Senai e do Decreto/97. No terceiro, verificam-se as ações do CTCalçado e sua reestruturação diante das novas diretrizes de atuação da instituição, a partir da **Metodologia de Formação e Certificação Profissional Baseada em Competências**, que implementa os CTS. A implementação do CTS é o espaço institucional de elaboração dos perfis profissionais demandados na indústria calçadista, portanto, verifica-se a contribuição dos Comitês nesse processo.

Ainda se apresenta trechos das entrevistas com representantes da área empresarial e dos sindicatos patronal e dos trabalhadores, com o objetivo de captar a percepção destes em relação à oferta de formação profissional realizada pelo CTCalçado-Senai.

4.1 O Centro Tecnológico do Calçado-Senai-NH-RS

O marco inicial da história do Centro Tecnológico do Calçado-Senai-NH-RS foi no período da Segunda Guerra Mundial, no ano de 1943, com a escolha da área em que seria erguido, no Município de Novo Hamburgo-RS, o Centro de Formação Profissional Senai Ildelfonso Simões Lopes¹¹⁶. Em virtude das dificuldades de recursos financeiros e da falta de materiais de construção decorrentes da guerra, as obras só foram concluídas em janeiro de 1946.

Os primeiros cursos oferecidos com a finalidade de formar aprendizes de ofício foram nas áreas de tornearia, ajustagem, eletricidade, marcenaria e corte e costura de calçados. A escola passou a funcionar em regime diurno e noturno. No período diurno, ela oferecia os seguintes cursos:

- Curso de Aprendizagem de Ofício (CAO) - nas áreas de tornearia, ajustagem, eletricidade, marcenaria, corte do calçado e costura de calçado;
- Curso Preliminar (CP) (extinto) – no qual os alunos recebiam aulas teóricas e realizavam um rodízio pelas oficinas em busca de sua vocação;
- Curso do Trabalhador menor (extinto) - para menores de 13 anos semi-analfabetos que não freqüentavam as oficinas.

No período da noite, havia:

- Curso Rápido de Formação (CRF) - para adultos, nas áreas de tornearia, ajustagem, eletricidade e marcenaria;
- Curso de Aperfeiçoamento (CA) - para adultos, com leitura e interpretação de desenho.

O Município de Novo Hamburgo, localizado no Vale do Sinos, tem uma trajetória, desde a sua origem, no artesanato de calçados. Entretanto, a partir no final década de 60 e principalmente na de 70, esse município se consolidou como o maior centro de produção calçadista no Brasil, passando de uma fase artesanal para a industrialização mais dinâmica.

116 “O Patrono do Centro, Ildelfonso Simões Lopes (1903-1986), foi advogado, político, jornalista e ensaísta. Atuou como Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, implementando significativa ação voltada à modernização da indústria brasileira, com especial ênfase à preparação de mão-de-obra. É autor de vários livros de cunho político e sociológico” (Relatório CTCalçado-Senai, 1999).

Na década de 60, a indústria calçadista rompeu a barreira do mercado interno, o que propiciou o crescimento da mão-de-obra e a busca de preços compatíveis com os demais países produtores de calçados.

Em 1972, o então Centro de Formação Profissional passou à categoria de Escola Técnica de Calçados, com um curso específico para a formação de técnicos em calçado, em nível de ensino médio, com duração de quatro anos. A partir dessa época, a escola passou a desempenhar um papel importante, formando uma mão-de-obra especializada que, até então, não existia no setor. Mas foi só em 17 de abril de 1973 que esta passou a se chamar Escola Técnica do Calçado Senai Ildefonso Simões Lopes. Os técnicos até ali responsáveis pela produção das indústrias eram ou estrangeiros, ou formados pela experiência de longos anos no ramo calçadista (Relatório de pesquisa/99, CTCalçado).

Nos anos 80, paralelamente ao Curso Técnico de Calçados, com quatro anos de duração, a escola passou a oferecer o Curso Técnico Especial, com duração de dois anos, para jovens e adultos que já tivessem concluído o ensino médio (Relatório de pesquisa/99, CTCalçado).

Em 1990, foram inaugurados dois novos suportes para a formação profissional e o atendimento às empresas: incorporação de uma fábrica-escola para aprimoramento e atualização na formação dos alunos e a ampliação do laboratório de controle de qualidade.

A partir do ano de 1992, para atender às necessidades das empresas, a escola ampliou suas ações com o objetivo de adaptar-se às novas tecnologias, passando a ser chamada de Centro Tecnológico do Calçado, ou CTCalçado-Senai-NH-RS, com dedicação exclusiva para a área calçadista. Integra o complexo do Centro Tecnológico, a Escola Técnica Senai Ildefonso Simões Lopes, assim designada a partir de dezembro de 1999, em atendimento à legislação de ensino (SENAI, 2003).

No Quadro 13, apresenta-se um breve panorama dos principais cursos e serviços oferecidos atualmente pelo CTCalçado-Senai.

Quadro 13 Principais produtos do CTCalçado

PRINCIPAIS PROCESSOS		PRODUTOS
Educação Profissional	Curso Técnico	Curso Técnico em Calçados
	Aperfeiçoamento Profissional	Curso de Formação de Supervisores de 1ª Linha – área calçados Cursos nas áreas técnica, operacional, gerencial/gestão, qualidade, meio ambiente, comportamental e comercial.
Informação Tecnológica	Núcleo de Informação Tecnológica (NIT)	Localização e busca de documentos, livros, bibliografias. Tradução de documentos /normas técnicas. Acesso a bancos de dados nacionais e internacionais. Atendimento a consultas técnicas (pergunta/resposta). Publicação de artigos técnicos; publicação de boletins. Localização, busca e verificação da atualização de normas técnicas; localização e busca de patentes industriais.
	Hipermídia	Desenvolvimento e estruturação de sistemas de informação em hipertexto e/ou multimídia. Sistema de Informação Tecnológica para a Indústria Calçadista (Hiperinfo). Elaboração e produção de CD ROM sobre tendências de moda para calçado (e mobiliário).
Assessoria Técnica e Tecnológica	Núcleo de Apoio ao Design (NAD)	Desenvolvimento de produtos. Modelagem técnica de modelos via CAD. Corte de peças em mesa computadorizada. Pesquisa de moda e tendências de materiais, componentes e calçados. Apresentação de palestras e <i>workshops</i> sobre <i>design</i> e tendências.
	Escritório da Qualidade Total	Assessoria para implementação de Sistema de Gestão da Qualidade (ISO 9001 e PGQP).
	Assessoria Tecnológica	Diagnóstico técnico organizacional. Desenvolvimento do produto (calçados/artefatos). Planejamento e organização da produção e administrativa. Padronização do processo de produção.
	Equipe da Qualidade Ambiental (EQA)	Diagnóstico ambiental. Assessoria para implementação de Sistema de Gestão Ambiental (ISO 14001). Assessoria técnica em gerenciamento de resíduos sólidos.
Laboratório de Controle da Qualidade		Ensaio físico-mecânicos em calçados e materiais para calçados. Análises químicas em materiais para calçados. Calibração de máquinas de ensaio específicas para calçados. Produção de solução de reagentes especiais para ensaios. Laudos em língua estrangeira (inglês, italiano e alemão). Provedor de ensaios de proficiência por comparação interlaboratorial para setores de calçados e componentes. Emissão de normas técnicas. Desenvolvimento de novos métodos de ensaio. Estágio assistido no Laboratório de Controle da Qualidade.
Pesquisa Aplicada		Substituição de materiais convencionais por materiais alternativos; reciclagem de materiais. Desenvolvimento de materiais e de processos.

FONTE: Relatório Anual CTCalçado-Senai, 2003.

Os principais mercados e clientes do CTCalçado-Senai-NH-RS estão listados no Quadro 14.

Quadro 14 Principais mercados e clientes do CTCalçado-Senai-NH-RS

PRINCIPAIS PROCESSOS		FUNÇÃO	PRINCIPAIS MERCADOS	PRINCIPAIS CLIENTES
Educação Profissional	Cursos Técnicos	Curso Técnico em Calçados	Estado do RS, principalmente o Vale do Rio do Sinos.	Jovens entre 14 e 30 anos
	Aperfeiçoamento Profissional	Supervisor Linha 1ª	Região calçadista do RS.	Funcionários de empresas do setor calçadista
		Cursos nas áreas técnica, operacional, gerencial/gestão, qualidade, meio ambiente, comportamental e comercial.	Regiões calçadistas de RS, SC, SP, MG, CE, PB e BA.	Funcionários de empresas que compõem a cadeia produtiva do calçado. Pessoas que buscam especialização profissional. Pessoas interessadas em ingressar no mercado calçadista.
Assessoria Técnica e Tecnológica			Regiões calçadistas de RS, SC, SP, MG, CE, PB e BA Mercosul e América do Sul.	Empresas que compõem a cadeia produtiva do calçado. Indústrias de artefatos. Marinha do Brasil. Associações de classe (Abicalçados/ Assintecal/ Abrameq).
Informação Tecnológica			Regiões calçadistas de RS, SP, MG, CE, PB BA Mercosul e América do Sul.	Empresas que compõem a cadeia produtiva do calçado. Marinha do Brasil. Centros de pesquisa e desenvolvimento
Serviços Laboratoriais			Regiões calçadistas de RS, SC, SP, MG, CE, PB, BA e do Mercosul.	Empresas que compõem a cadeia produtiva do calçado.
Pesquisa Aplicada			Região calçadista do RS.	Empresas que compõem a cadeia produtiva do calçado.

FONTE: Relatório Anual CTCalçado/Senai, 2003.

O CTCalçado utiliza como cadastro do número de empresas do setor coureiro-calçacista a listagem da Associação Comercial e Industrial-(ACI), que se apresenta Quadro 15.

Quadro 15 Número de empresas do setor coureiro-calçadista

TIPOS DE INDÚSTRIAS	NÚMERO DE EMPRESAS
Indústrias de Calçados	
Rio Grande do Sul	592 empresas
Vale do Sinos	456 empresas
Novo Hamburgo	137 empresas
Indústrias de Curtimento	
Rio Grande do Sul	101 empresas
Vale do Sinos	75 empresas
Máquinas para Couro	
Rio Grande do Sul	123 empresas
Vale do Sinos	98 empresas
Indústrias de Componentes para Calçados	
Rio Grande do Sul	345 empresas
Vale do Sinos	319 empresas
Companhias de Exportação de Calçados	
Vale do Sinos	99 empresas
Novo Hamburgo	80 empresas
Indústrias de Artefatos de Couro	
Rio Grande do Sul	152 empresas
Vale do Sinos	82 empresas

FONTE: ACI-NH-RS.

A instituição conta atualmente com 58 funcionários, distribuídos por área de atuação e formação, conforme descrito no Quadro 16. Alguns atuam, de forma polivalente, como técnicos, instrutores e docentes.

Quadro 16 Número de funcionários por área de atuação e formação do CTCalçado-Senai-NH-RS

ÁREA DE ATUAÇÃO	NÚMERO
Gerencial	6
Administrativos	18
Técnicos	17
Instrutores	8
Docentes	4
Terceirizados(1)	2*
Estagiários	3
FORMAÇÃO MÁXIMA	NÚMERO
Doutorado (concluído)	0
Doutorado (em andamento)	2
Mestrado (concluído)	0
Mestrado (em andamento)	1
Pós-graduação (concluído)	6
Pós-graduação (em andamento)	14
Extensão (concluído)	1
Curso superior (concluído)	4
Curso superior (em andamento)	7
Ensino médio (concluído)	17
Ensino médio (em andamento)	5
Ensino fundamental	1

FONTE: Relatório Anual 2003.

(1) A parte gerencial dos serviços terceirizados é realizada pela empresa contratada.

O Senai é mantido pela contribuição das empresas industriais e das empresas das áreas de comunicação e pesca, que devem recolher 1,0% sobre o total da folha de salários pagos aos seus empregados, conforme especificado na legislação vigente. O recolhimento pode se dar de duas formas: via INSS (arrecadação indireta), por meio da Guia da Previdência Social (GPS), junto com as demais contribuições sociais, ou diretamente no Senai, para as empresas que

optarem por firmar o Termo de Cooperação Técnica e Financeira (arrecadação direta).

Ademais, as empresas com mais de 500 empregados devem também recolher obrigatória e diretamente ao Senai a Contribuição Adicional de 0,2%, calculada sobre o valor da contribuição devida. Esse adicional pode ser revertido às empresas na forma de concessão de bolsas de estudo para aperfeiçoamento profissional de seu pessoal no Brasil e no exterior.

O financiamento do sistema é um aspecto controverso,

(...) os críticos apontam que os custos são altos, e que suas prestações de contas nem sempre são transparentes à sociedade. O governo, embora participe dos Conselhos Consultivos e Fiscais, praticamente não tem ingerência sobre esses recursos. Atualmente, a discussão sobre o financiamento do sistema S atingiu nova dimensão, no bojo dos projetos de reforma tributária e de redução dos encargos sociais. Segundo avaliações dos próprios empresários, os encargos sociais sobre a folha de pagamento representam 100% sobre o salário direto dos trabalhadores, sendo um dos fatores do chamado “Custo Brasil” que onera a competitividade nacional (PLANFOR, 1998, p. 46).

Como foi mencionado no item 3.5.2 do Capítulo 3 desta dissertação, nos últimos anos, o Senai, na revisão do Plano Estratégico, abordou questões sobre arrecadação compulsória e discutiu a ambigüidade do seu caráter público/privado. Assim, a discussão do Plano Estratégico resultou na busca da instituição por auto-sustentação, total ou parcial, como meta. Nesse sentido, a Tabela 36 demonstra o movimento do CTCalçado no cumprimento dessa meta.

Em relação à visão de futuro da instituição, o CTCalçado-Senai-NH-RS projeta, para 2010, a consolidação, em nível nacional, de sua liderança como instituição de educação para o trabalho reconhecida internacionalmente, tecnologicamente inovada e gerida por resultados (Relatório Anual CTCalçado, 2003, p.6).

Tabela 36 Percentual acumulado de auto-suficiência do CTCalçado

ANO	CTCALÇADO	META	CAPACIDADE DE
			PROCESSO
1992	10,30	-	100,00
1993	20,60	-	100,00
1994	24,11	30,80	100,00
1995	31,78	51,30	100,00
1996	47,23	54,90	100,00
1997	37,10	60,80	100,00
1998	38,90	60,00	100,00
1999	41,26	47,91	100,00
2000	54,20	49,42	100,00
2001	65,20	70,92	100,00
2002	66,27	80,90	100,00
2003	61,48	71,80	100,00

FONTE: Relatório DR "Demonstrativo gerencial da despesa e da receita orçamentária.CTCalçado.
 NOTA: Total de receitas/total de despesas (deduzidos investimentos) x 100.

Esses compromissos assumidos norteiam as decisões do CTCalçado, conforme se constatou no seu Relatório Anual do ano de 2003:

Para formulação de estratégias, constantes no Plano Estratégico e de Negócios do CTCalçado, levam-se em consideração os seguintes documentos, visando estabelecer o alinhamento com as estratégias do Senai nos níveis nacional, regional e estadual: Plano Estratégico Sistema Senai 1996-2010; Plano Estratégico Senai - Região Sul (Focalização Regional); e Plano Estratégico Senai-RS 2000-2010. Ainda para a elaboração e/ou revisão do Plano Estratégico e de Negócios, são consideradas as análises do ambiente interno (forças e fraquezas), do ambiente externo (oportunidades e ameaças), necessidades das diversas partes interessadas, a entrada de novos concorrentes, além da missão política da qualidade, visão e valores formalmente definidos. A elaboração e/ou revisão deste plano é coordenada diretamente pelo Diretor, sendo conduzida no âmbito do Grupo Gestor, o qual conta com representantes de todos os setores ou áreas do Centro. Em várias etapas, os colaboradores são diretamente envolvidos, como, por exemplo, na elaboração das forças e fraquezas internas, no estudo de estratégias e estabelecimento de metas. A análise do ambiente externo parte de um estudo detalhado do mercado internacional da cadeia produtiva do calçado. A partir deste estudo, é realizado, pelo Grupo Gestor, a discussão de um cenário para a indústria calçadista, referente aos impactos da tecnologia, das relações de trabalho/tecnologia e dos mercados e produtos (Relatório Anual 2003, p. 18).

Como já foi referido neste trabalho, parti do pressuposto de que o Conselho Consultivo teria um papel importante na definição das ações, nas unidades de ensino aos quais estão vinculados.

Entretanto, ao se realizar a pesquisa exploratória do estudo em pauta, verificou-se que estava em processo de implementação os Comitês Técnicos Setoriais, visando repensar a educação profissional que era ofertada até então. Nesse sentido, o CTS tem como objetivo elaborar os perfis profissionais que respondessem às necessidades e às expectativas do setor de calçados para enfrentar os novos desafios decorrentes das transformações que vêm ocorrendo no mundo do trabalho.

Ademais, o CTCalçado somente disponibilizou atas das reuniões de dois anos (2002 e 2003), limitando, em parte, esse recurso como instrumento de avaliação na identificação da construção (formulação) da demanda de formação profissional da instituição. Mesmo diante desse fato, nas atas do Conselho Consultivo referentes a esse período, pode-se observar o apoio que foi dado por esse fórum ao CTCalçado no sentido de desenvolver ações e projetos no setor de *design*. De fato, conforme descrito nas atas, verificou-se que existem várias atividades realizadas pela instituição com foco no *design*, atividades estas valorizadas pelo Conselho como sendo essenciais para a competitividade do setor calçadista nos mercados externo e interno. Constatou-se ainda que existe uma valorização do Núcleo de Apoio ao *Design* do CTCalçado, sendo que esse núcleo possui uma equipe de técnicos capacitados a atribuir o conceito do *design* artístico e tecnológico direcionado para o setor calçadista.

Dentro do mesmo enfoque, além da importância de desenvolver projetos e ações na área de *design*, verificou-se, que o Conselho Consultivo apoiou a abertura da Agência de Educação Profissional do Senai em Campo Bom, no Rio Grande do Sul. A abertura dessa agência é uma resposta da instituição à reivindicação das empresas calçadistas, junto ao Departamento Regional do Senai, para atendimento em cursos na área de costura de calçados, corte de calçados e modelagem, cursos estes de curta duração.

De fato, o que se pode depreender das informações contidas nas atas é que o CC realmente enfatiza a importância da criação de cursos e pesquisa na área de *design* como uma necessidade do setor, em decorrência da perda da competitividade do calçado brasileiro no mercado mundial, bem como apóia reivindicações por parte das empresas calçadistas para cursos de curta duração, voltados para trabalhadores no chão-de-fábrica.

Porém, apesar do Conselho Consultivo contribuir na indicação das ações em relação à formação profissional ofertada pelo CTCalçado, constatou-se que este não é o principal espaço para tal.

4.2 Os cursos ofertados pelo CTCalçado

A seguir, passa-se a mostrar um panorama dos cursos ofertados pelo CTCalçado com o propósito de situar brevemente os mesmos. Esses cursos são de aperfeiçoamento profissional de nível básico e de técnico em calçado de nível médio.

4.2.1 Os cursos de aperfeiçoamento profissional de nível básico

O CTCalçado-Senai-NH-RS oferece cursos de aperfeiçoamento profissional de curta e média duração (cursos que variam de 30 horas a 800 horas, nas áreas técnica, operacional, gerencial/gestão, qualidade, meio ambiente, comportamental e comercial), voltados à área calçadista. Esses cursos são ofertados, em muitos casos, mediante solicitação de empresas ou de grupos de empresas. Em função disso, a instituição os elabora de acordo com o interesse da clientela. Os cursos de aperfeiçoamento profissional ministrados pelo CTCalçado são voltados para funcionários de empresas que já atuam no setor calçadista e/ou na cadeia produtiva do calçado e para pessoas interessadas em ingressar no mercado calçadista.

Cabe fazer referência ao curso de formação de Supervisores de 1ª Linha, - área calçados -, que se encontra na modalidade de aperfeiçoamento profissional.

Este curso apresenta características um pouco distintas dos demais cursos de aperfeiçoamento, pois é direcionado, na maioria das vezes, para pessoas que já estão trabalhando na indústria calçadista. Assim, o aluno desse curso já tem uma trajetória no setor (tem experiência, é aquele trabalhador que se destaca dentre os demais) e vai ser treinado para ser supervisor.

Em relação ao currículo dos cursos de aperfeiçoamento profissional, não existe, por parte do CTCalçado-Senai, um currículo “fechado”, pois, de acordo com as especificidades solicitadas por algumas empresas, os cursos são estruturados, possibilitando, assim, uma adequação à realidade destas. Em decorrência desse fato, a carga horária também é flexível.

Em relação ao número de matrículas nos cursos, segundo informações da instituição, estas variam em decorrência das oscilações de mercado, pois, quando, por um lado, há uma redução de demanda na produção, algumas empresas procuram treinar os seus trabalhadores, por outro lado, quando o mercado do setor está aquecido, ocorre uma redução na procura pelos cursos. Em outros casos, mesmo com o mercado aquecido, algumas empresas buscam os cursos do CTCalçado-Senai para seus trabalhadores quando existe uma certa ociosidade na produção, porém se estes fizerem falta na empresa, acabam retornando ao trabalho e interrompendo o curso, fator que influi na taxa de evasão (Tabela 37).

No período de aquecimento do mercado, o mais usual por parte das empresas é recorrer à assessoria técnica do Senai para solucionar problemas na produção.

Outro aspecto citado pela instituição em relação ao aumento de matrículas é o próprio processo seletivo, pois, em anos anteriores, além das provas, eram realizadas entrevistas com os candidatos, procedimento que restringia o ingresso. Contudo, ao serem abolidas as entrevistas, houve um aumento da procura dos cursos, uma vez que as provas não reprovavam os candidatos (a nota mínima para aprovação era 2), porém diminuíram as chances de concluí-los, fator este que influenciou nas taxas de aprovados, de reprovados e de evasão.

Tabela 37 Número de matrículas e percentuais de alunos aprovados, reprovados e evadidos nos cursos de aperfeiçoamento profissional ofertados pelo CTCalçado – 1996-2003

ANO	MATRÍCULAS	APROVADOS %	EVADIDOS %	RÉPROVADOS %	ALUNO/ /HORA
1996	2502	93,6	6,3	0,1	212722
1997	1927	98,3	1,2	0,5	224574
1998	1802	96,9	2,5	0,6	117084
1999	1995	90,6	5,2	4,2	104023
2000	4014	85,2	1,4	13,4	185524
2001	3724	84,3	13,2	2,5	246774
2002	3414	76,3	14,8	8,9	377034
2003	3559	78,2	15,5	6,3	384171

FONTE: CTCalçado-Senai-NH-RS

Quanto às modalidades dos cursos ofertados pelo CTCalçado, podem-se destacar alguns fatores que contribuem para a organização dos mesmos. Os que influenciam na demanda dos cursos estão relacionados aos tipos de calçados produzidos, bem como à variedade de modelos, a qual interfere na própria organização da produção. A mudança dos modelos e de novos materiais utilizados na fabricação de calçados implica mudanças no meio produtivo. Nesse sentido, foi apontada, conforme relato de representante do Comitê Técnico Setorial, a necessidade da interação com empresas de componentes – fornecedores de materiais. Segundo declaração de representantes da área empresarial, o setor sofre de carência de integração entre os fabricantes de componentes e as empresas calçadistas, o que possibilitaria um maior conhecimento dos materiais e facilitaria o desempenho das atividades dos trabalhadores (mão-de-obra) que atuam no setor calçadista, pois alguns dos problemas estão relacionados à identificação dos materiais utilizados na fabricação de calçados decorrentes da introdução de novos materiais.

Além desses fatores, há outros que contribuem para diversificar a demanda de cursos da instituição, como:

- mudanças relacionadas à organização do trabalho, decorrentes da introdução de novas máquinas e/ou do aumento da terceirização, alterando o processo interno de fabricação;
- novos procedimentos de manutenção e reparação do maquinário, principalmente os novos;
- mudanças na legislação sobre o meio ambiente, por exemplo, aspectos ligados à separação de resíduos.

Esses fatores interferem na oferta dos cursos oferecidos pela instituição, uma vez que, na maioria das vezes, a programação é realizada por solicitação de algumas empresas e/ou de determinado conjunto de empresas.

Os cursos ofertados, muitas vezes, são dirigidos para trabalhadores que estão empregados na indústria calçadista. Dessa forma, a clientela do CTCalçado-Senai são trabalhadores que, na sua maioria, já estão inseridos no mercado formal.

4.2.2 O Curso Técnico em Calçados de nível médio

O Curso Técnico em Calçados de nível médio, como já foi referido, existe na instituição desde 1972. Contudo, a partir da criação do CTCalçado, ele recebeu maior destaque. Este, a partir de 1993, era oferecido com uma carga horária de 5.688 horas e administrado em quatro anos. A base curricular do curso técnico englobava disciplinas tanto do ensino médio como do ensino técnico, como previa a Lei 5.692/71. Portanto, era ofertado nos (parâmetros) moldes da legislação anterior à reformulação da LDB/96.

No que diz respeito ao perfil do aluno do Curso Técnico em Calçados, este, na maioria das vezes, tem em torno de 14 a 30 anos de idade, sendo que, no curso diurno, a faixa é menor (de 14 a 20 anos de idade), e, na maior parte dos casos, estão cursando o ensino médio. Entre os que cursam o noturno, a maioria tem mais de 20 anos de idade e já estão inseridos no mercado de trabalho, principalmente atuando no setor calçadista (estes, já devem ter concluído o ensino médio).

Na Tabela 38, apresentam-se dados referentes aos alunos do curso técnico em calçados oferecido no CTCalçado.

Tabela 38 Número e percentual de alunos matriculados, aprovados, reprovados, cancelados e evadidos no Curso Técnico em Calçados – 1996-02

ANOS	MATRICULADOS	APROVADOS		REPROVADOS		CANCELADOS		EVADIDOS	
		Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
1996	242	195	80,6	30	12,4			17	7,0
1997	226	165	73,0	51	22,6	10	4,4		
1998	187	146	78,1	18	9,6	12	6,4	11	5,9
1999	121	94	77,7	10	8,3	6	5,0	11	9,0
2000	152	108	71,1	25	16,5	10	6,6	9	5,8
2001	169	128	75,8	20	11,8	10	5,9	11	6,5
2002	237	168	70,9	41	17,3	10	4,2	18	7,6

FONTE: CTCalçados de Novo Hamburgo – RS.

Conforme a Tabela 38, percebe-se que, em 1996 e 1997, havia 242 e 226 alunos matriculados nos cursos técnicos, sendo que, nos anos seguintes, ocorreu uma queda, só retomando os mesmos patamares em 2002.

Em relação ao número de matrículas para técnico em calçados, os problemas são semelhantes aos dos cursos de aperfeiçoamento profissional, portanto, a oscilação do mercado também influencia na procura pelos cursos ofertados. Um fator que repercutiu nas taxas de aprovação e reprovação foi o desmembramento do ensino médio do ensino técnico, em decorrência de o aluno, a partir de então, cursá-los em escolas separadas, o que resultou em um decréscimo no número de aprovados, e em um aumento da taxa de evasão, que ocorre em dificuldades de o aluno estudar, concomitantemente, em dois estabelecimentos diferentes. Ainda em relação às oscilações das taxas de evasão,

além do desmembramento dos cursos já citado, outro fator que contribuiu para seu aumento nos anos recentes, conforme informação da instituição, foram os casos de contratação de trabalhadores de outros estados, como, por exemplo, de empresas alocadas no Nordeste brasileiro e de trabalhadores que foram contratados para atuar na China e no México, os quais estavam matriculados em cursos na instituição e, diante das propostas recebidas, os abandonaram.¹¹⁷

A partir de 1995, a instituição passou a oferecer duas modalidades de ensino: a primeira, de caráter regular, com o mesmo sistema curricular e carga horária oferecidos nos anos anteriores (5.688 horas). E a segunda referente à introdução do curso de caráter intensivo, com redução do número de disciplinas e, conseqüentemente, da carga horária, que passou para 3.744 horas.

No ano de 1996, o curso sofreu nova redução no número de disciplinas, implicando mudanças curriculares e alterando novamente a carga horária, passando a ser oferecido com 4.752 horas.

Em 1997, o CTCalçado realizou outra mudança, que resultou na alteração da estrutura curricular e na diminuição da carga horária para 3.744 horas. Nessa reformulação do curso, o estágio também foi afetado, sofrendo redução para 720 horas (anteriormente, o estágio era de 864 horas).

No ano de 1998, ocorreu nova modificação, dessa vez mais radical, pois o curso foi desmembrado e, a partir de então, dividido em curso técnico em calçados e de ensino médio.¹¹⁸ Diante dessa reestruturação, o ensino médio permaneceu com 2.400 horas, e o curso técnico em calçados, com 2.880 horas, uma redução significativa em relação à situação anterior, pois ficou somente com as disciplinas da área técnica e o estágio.

A separação do ensino médio do ensino técnico foi decorrente do processo interno do Senai de repensar a educação profissional, bem como foi fruto do Decreto nº 2.208/97, que dispõe sobre a educação profissional.

117 Segundo informações em entrevista realizada com representante da área empresarial, já existem mais de 1.000 trabalhadores qualificados em calçados oriundos do Vale do Sinos que estão atualmente trabalhando na indústria de calçados no México.

118 O ensino médio continuou sendo ofertado, na escola do Senai, para aqueles que já tinham iniciado o curso, possibilitando o término do mesmo na instituição.

Há muito tempo, já havia uma preocupação em reduzir a carga horária, uma tendência visível ao se examinar os cursos técnicos oferecidos no CTCalçado, nos últimos anos.

No ano de 2002, ao repensar os novos rumos da formação profissional – como já foi descrito no Capítulo 3 desta dissertação – e frente às disposições do Decreto nº 2.208/97 –, referentes ao ensino profissional, a instituição novamente introduziu mudanças no curso. Assim, houve uma reestruturação curricular, passando a ser estabelecido em quatro módulos progressivos e integrados. Para cada módulo, o aluno precisa efetuar uma matrícula específica, e a carga horária do curso passou para 1.700 horas. Neles, o estágio também sofreu uma redução drástica de carga horária, pois, anteriormente, era de 720 horas e, na modalidade atual, ficou com somente 400 horas.

Como se constatou na pesquisa de campo, o Senai, desde o início da década de 90, já vinha repensando o seu papel como formador de mão-de-obra, em conseqüência das alterações na indústria, decorrentes da reestruturação produtiva (como se verificou no Capítulo 3, item 3.2.3: **O novo olhar do Senai sobre si mesmo**). Nesse sentido, o Decreto nº 2.208/97 veio simplesmente reforçar as ações do Senai-DN na reformulação do ensino profissional.

Exemplo disso são os próprios documentos elaborados pela instituição, pois, no **Modelo de Formação Profissional do Senai – Ação Estratégica Nacional**, são apresentadas as premissas e as diretrizes para a reestruturação dos modelos de formação profissional. Assim, esse modelo na instituição é implantado anteriormente ao Decreto nº 20208/97.

Porém o processo de reestruturação do modelo de formação profissional elaborado pela instituição, aliado à reforma do MEC, teve efeitos contraditórios, segundo depoimento de técnico da instituição:

A reforma empobreceu o conteúdo do curso. A partir do desmembramento, muitos alunos são oriundos de diversas escolas de ensino médio, na maioria escolas públicas, ensino este com graves problemas de qualidade. O Senai, no período em que oferecia o ensino profissional concomitantemente com o ensino médio, tinha uma riqueza maior. O nosso aluno saía da instituição com uma formação sólida. Hoje, é difícil afirmar, mas tudo indica que este aluno, no futuro, vai perder, pois não recebeu uma formação nos padrões anteriores com qualidade. E o Senai também perde com isto, pois é uma instituição que tem

tradição em formar mão-de-obra com qualidade. Hoje, já não se sabe mais, em função do desmembramento. Contudo tem seus pontos positivos, pois os custos do curso baixaram, a instituição ficou mais enxuta (Depoimento de técnico da instituição).

Ao se desvincularem os cursos de formação profissional dos de ensino médio, houve toda uma reformulação interna na instituição. As mudanças no Senai trouxeram benefícios financeiros, com a redução da carga horária. Os cursos de formação técnica são ministrados, em parte, por instrutores (em alguns casos, terceirizados, conforme se apresentou no Quadro 15).

Os relatos de entrevistados da área pedagógica do CTCalçado, em relação ao desmembramento dos cursos técnicos e do ensino médio, corroboraram a perda da qualidade do ensino, mencionando que, anteriormente, se convivia em um ambiente escolar mais integrado com os alunos, pois estes, além de cursarem disciplinas de conhecimentos gerais – currículo do ensino médio –, permaneciam um tempo mais prolongado na instituição, possibilitando uma maior integração no ambiente escolar. A escola possui arquivos onde existem registros das atividades ali desenvolvidas. Por exemplo, registros de fotos, assim como de relatos de feiras de ciências, mostras tecnológicas, festas e teatros organizados pela escola. Assim, esses encontros possibilitavam um aprendizado mais amplo do alunado.

Outro aspecto mencionado pelos professores é que houve perdas para os educadores, pois estes tinham condições de conhecer melhor os seus alunos, por passarem um tempo maior com eles. Desse modo, nas palavras de um técnico da escola:

Hoje, com a redução da carga horária dos cursos, os alunos têm pouco tempo de convívio escolar, além de, muitas vezes, ainda terem que freqüentar outra instituição para cursar o ensino médio, assim dificultando esta maior integração vivenciada anteriormente ao desmembramento dos cursos técnicos do ensino médio, pois se tinha espaço para desenvolver trabalhos em maior profundidade. Por exemplo, realizavam-se inclusive feiras de ciências e mostras tecnológicas, as quais proporcionava um maior desenvolvimento do alunado, propiciando uma integração maior e, conseqüentemente, um desenvolvimento mais aprofundado dos conteúdos. Tinha-se uma integração das várias disciplinas nestas feiras organizadas pela escola. Hoje, não se tem mais tempo para nada (Depoimento de técnico da instituição).

Ainda através das falas dos entrevistados, pode-se verificar que houve perdas também para o ensino, com a desvinculação dos cursos técnico e médio:

Num primeiro momento, talvez houve um ganho, pois houve uma economia, mas não sei a que preço. Em relação aos aspectos positivos, pode-se dizer que foi a possibilidade de repensar projetos, criticar e discutir com a escola. Entretanto, diante do Decreto, houve perdas de conceitos e mudanças na estrutura (Depoimento de técnico da instituição).

Nesse sentido a reforma da educação profissional via Decreto nº 2.208/97 buscou alinhar o ensino profissional às demandas do setor produtivo e à reforma do Estado, ao desvincular os ensinos médio e técnico e ao orientar a oferta e a organização da educação profissional para o mercado.

Assim, o processo de reorientação da educação profissional culminou na proposta de sua flexibilização quanto à ordenação das políticas educacionais do País:

(...) promovendo, nas instituições públicas de ensino profissional, a oferta de cursos modulares de qualificação, de curta duração e completamente dissociados da educação básica, destinados à população adulta de baixa escolaridade. Abre-se para as escolas técnicas a perspectiva de, como o “Sistema S”, transformar suas atividades educativas em serviços a serem vendidos especialmente às empresas. Em resumo, a reforma não só promove o desmonte do sistema público de ensino técnico, como também estimula sua privatização (MORAES, 2000, p. 85).

Em face ao exposto, ao se analisarem as medidas que definem a educação profissional nos anos recentes, no Senai, percebe-se que a instituição está em sintonia com as diretrizes do MEC, ao desvincular o ensino médio da formação profissional e ao introduzir, em 2002, o ensino modularizado.

(...) as escolas técnicas iriam, por um lado, separar o ensino acadêmico do ensino técnico-profissional e, de outro, introduzir o ensino modularizado: repensar o ensino profissional a partir de categorias diferentes, tendo como parâmetros o perfil ocupacional e a demanda dos mercados de trabalho – e não os currículos montados a partir de disciplinas acadêmicas ou da disponibilidade de professores especializados. Ao mesmo tempo, essas escolas, excessivamente dispendiosas, deveriam ‘estabelecer parcerias com o setor privado e ouvi-lo na determinação de seus rumos’. Enfim, para ‘ajustar o currículo ao mercado’, é preciso ‘ajustar o corpo docente ao currículo’ e ‘ajustar as escolas ao mercado’ – e, nesse aspecto, tal como no Senai, ‘as escolas deverão passar a ter conselhos de administração formados pelos empresários da região’, para que possam ‘orientar seus rumos de maneira mais ajustada à

realidade', isto é, às demandas da empresas locais (OLIVEIRA, 1995, in: MORAES, 2000, p.85).

Dentro desse contexto, seguindo as orientações do Senai-DN, o CTCalçado passou a se reestruturar, na tentativa de se adequar às exigências do mundo do trabalho, iniciando a implantação dos CTS como um novo espaço para discussão da formação profissional.

4.3 As novas instâncias institucionais

A partir dos anos 90, a instituição sentiu a necessidade de repensar o seu papel frente à educação profissional, em decorrência dos novos modelos produtivos e enfrentar os desafios em consequência das transformações que vêm ocorrendo no mundo do trabalho. Para viabilizar uma nova concepção de educação profissional, o Senai, nesse processo de transição, optou pelo desenvolvimento de formas participativas e de integração com o ambiente externo.

Isso levou o Senai a discutir novos modelos de aprendizagem, o que resultou em um modelo de ensino através de ações pedagógicas, compreendendo projetos, pesquisas e solução de situações-problema, as quais acentuam a construção de competências e realçam o valor da equipe, do compartilhamento da liderança, da solidariedade e do companheirismo, em contraposição às relações rígidas de hierarquização. Passou-se a exigir um trabalhador capaz de operar em várias etapas do processo produtivo, ou seja, um trabalhador polivalente.

De fato, as alterações e as mudanças de paradigma do mundo produtivo, levaram a instituição a novos rumos, aliadas às alterações em curso nas políticas educacionais adotadas no Brasil, na tentativa de adequar as instituições escolares ao mercado de trabalho. Portanto, essa discussão resultou na adoção de novos aspectos metodológicos:

No âmbito dos aspectos metodológicos, em sintonia com as recomendações dos consultores do BIRD e BID, as indicações foram no sentido de "adaptar a educação profissional às demandas do mercado", para: "reestruturar o conteúdo programático; reformular a metodologia;

requalificar docentes e técnicos; atualizar material didático e equipamentos”. Considerou-se fundamental “deixar de agir com visão de tarefa e atuar/agir com visão de processo”, desenvolvendo currículos modularizados que tornem viáveis “entradas e saídas entre escola/mercado, itinerários individualizados e atendimento a toda uma família ocupacional (MORAES, 2000, p. 87).

A partir da discussão da instituição de efetuar alterações em relação à oferta de educação profissional, conforme documentos analisados, o Projeto Estratégico Nacional de Certificação Profissional Baseada em Competências¹¹⁹ orienta a constituição e o funcionamento dos Comitês Técnicos Setoriais. Assim, na pesquisa de campo deste estudo, constatou-se que o CTCalçado-Senai-NH-RS, iniciou a reformulação de suas ações em relação à formação profissional, em decorrência da implementação dos Comitês, fruto de pesquisas e estudos internos e externos da instituição ao longo dos anos 90. Os Comitês Técnicos Setoriais surgiram da iniciativa pioneira do Senai-RJ, com o objetivo de criar um instrumento capaz de aproximar a educação profissional do mercado de trabalho de modo mais dinâmico que o propiciado pelos levantamentos de dados primários ou pela sistematização de dados secundários realizados até então (SENAI, 2002, p.7).¹²⁰

Dessa forma, as evidências encontradas na instituição sugerem que, pelo menos no curto prazo, os nexos entre educação e trabalho na construção da demanda de educação profissional é resultado da discussão, dentro do Senai, do Projeto Estratégico Nacional de Certificação Profissional Baseada em Competências.

Nesse sentido a instituição publica **“As Metodologias de Formação e Certificação Profissional Baseada em Competências”** (Brasília, 2002) compostas por quatro volumes: Metodologia de Estruturação e Funcionamento de Comitês Técnicos Setoriais; Metodologia para o Estabelecimento de Perfis Profissionais; Metodologia para a Elaboração de Desenho Curricular Baseado em Competências; Metodologia para Avaliação e Certificação de Competências.

119 Cabe ressaltar, que a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, através do Decreto nº 2.208/97 do ensino profissional, dispõe sobre a certificação de competências.

120 Ver Metodologia de Estruturação e Funcionamento de Comitês Técnicos Setoriais (SENAI, 2002, p. 7).

Diante do exposto, verificou-se que o CTCalçado-Senai passou a se reestruturar, para se adequar as mudanças ocorridas no mundo do trabalho. Nesse sentido, adotou ações para a identificação da construção da demanda de FP, buscando adaptar a instituição escolar às exigências do mercado de trabalho, segundo as orientações do Senai-DN, que propõe a criação dos CTS como um novo espaço para discussão da FP.

A seguir, apresentam-se os Comitês Técnicos Setoriais envolvidos na discussão dos nexos entre educação e trabalho, no setor em pauta.

4.3.1 Os Comitês Técnicos Setoriais – estrutura e funcionamento

Os Comitês Técnicos Setoriais são o instrumento formal (fórum) de discussão para aproximar a educação profissional do mercado de trabalho, atuando na elaboração dos perfis profissionais¹²¹ e agregando profissionais de diversos segmentos internos e externos ao Senai.

Como já foi mencionado nesta dissertação (no item 3.4.3 do Capítulo 3), o Senai, frente aos novos rumos dados pelas mudanças no mundo do trabalho e diante das críticas recebidas da sociedade, iniciou, nos anos 90, um processo de repensar o ensino de formação profissional da instituição. Tal discussão teve como parâmetro, no âmbito interno, o Projeto Estratégico **Nacional Certificação Profissional Baseada em Competências**, o qual orienta a constituição e o funcionamento dos CTS. Segundo os documentos da metodologia de estruturação e funcionamento dos Comitês, este seria o espaço para:

(...) discussão de assuntos referentes aos nexos entre a educação e o trabalho nos diferentes setores industriais, **agregando profissionais de diversos segmentos internos e externos ao Senai**, cuja **vivência profissional e visão de futuro contribuem para orientar a tomada de decisões referentes ao desenvolvimento das ações de educação**

121 Conforme indicado no glossário do documento, perfil profissional é a descrição do que é necessário saber realizar no campo profissional correspondente à qualificação; é o marco de referência, o ideal para o desenvolvimento profissional, o qual, contrastado com o desempenho real dos trabalhadores, permite discriminar se são, ou não, competentes para atuar em seu âmbito de trabalho; é constituído pelas competências profissionais e pelo contexto de trabalho da qualificação.

profissional na Instituição (grifos nossos) (Metodologia de Estruturação e Funcionamento de Comitês Técnicos Setoriais, 2002, p.9).

Assim, para viabilizar o processo de uma nova concepção de educação profissional, o Senai, por meio dos CTS, optou pelo desenvolvimento de formas participativas, através de representantes do meio produtivo¹²².

Conforme o Diretor Geral do Senai-DN,

Por meio desta sistemática, pretende-se instrumentalizar os Comitês Técnicos Setoriais para o cumprimento da sua questão fundamental: promover o nexo entre o mundo da educação e o mundo do trabalho, alinhando sistematicamente a educação profissional ministrada pelo Senai às transformações do mercado, **regulando-se pela demanda** e, portanto, por uma consistente visão de futuro (grifos nossos) (Metodologia de Estruturação e Funcionamento de Comitês Técnicos Setoriais, 2002, p.11).

Desse modo, a instituição direciona-se ao ajuste da oferta educativa, regulada pela demanda do mercado de trabalho. A criação dos CTS tem por objetivo contribuir para a

(...) identificação e atualização permanente das competências profissionais dos trabalhadores, responsabilizando-se particularmente pela **elaboração dos perfis profissionais correspondentes às qualificações demandadas pelo mercado de trabalho dentro dos segmentos industriais atendidos pelo Senai** (grifos nossos) (Metodologia de Estruturação e Funcionamento de Comitês Técnicos Setoriais, 2002, p.7).

Portanto, essa metodologia tem como propósito criar um instrumento que viabilize a aproximação da educação profissional do mercado de trabalho, integrando diversas contribuições com o ambiente externo da instituição, associando informações e conhecimentos dos representantes e auxiliando, assim, no processo de elaboração e atualização de perfis profissionais.

122 Nessa linha de ação, o Decreto nº 2.208/97, em sintonia com o Senai, no art.7º, dispõe: “Para a elaboração das diretrizes curriculares para o ensino técnico, deverão ser realizados estudos de identificação do perfil e das competências necessárias à atividade requerida, ouvidos os setores interessados, inclusive trabalhadores e empregadores. Parágrafo Único – Para atualização permanente do perfil e das competências de que trata o caput, o Ministério da Educação criará mecanismos institucionalizados, com a participação de professores, empresários e trabalhadores”.

De acordo com os documentos, os CTS são formados, em primeira instância, com base nas referências dos Centros Nacionais de Tecnologia (Senaitecs), ou, na ausência destes, das Unidades Operacionais que detenham o domínio tecnológico do setor em estudo.

Conforme orientação dos documentos, os CTS são compostos, ao todo, por 12 componentes¹²³ – quatro do ambiente interno (especialistas do Senai) e oito do ambiente externo da instituição.

Dos especialistas do Senai¹²⁴,

- o gerente da unidade operacional ou de referência da área tecnológica;
- um especialista da área tecnológica; e
- dois especialistas em educação profissional, um do departamento regional e um da unidade operacional.

Dos especialistas da área tecnológica em estudo das empresas, dos sindicatos e das demais instituições,

- três profissionais, no mínimo, da área técnica de empresas do setor tecnológico em estudo (preferencialmente com perfil técnico de gestão da produção);
- um técnico indicado pelo sindicato patronal;
- um técnico indicado pelo sindicato dos trabalhadores;
- um técnico indicado por associação de referência técnica do segmento (quando houver);
- um especialista (do setor tecnológico em estudo) do meio acadêmico; e
- um técnico indicado por órgão do poder público ligado às áreas de trabalho, indústria, educação ou ciência e tecnologia (quando houver).

As principais atribuições dos membros do Comitê em relação aos especialistas das empresas, sindicatos e demais instituições são:

123 O relatório anual do Senai-RS de 2002 reafirma os componentes que devem fazer parte nos CTS. Estes seriam especialistas de empresas, do meio acadêmico, de órgãos governamentais, da educação profissional, de sindicatos patronais e de trabalhadores.

124 Aos especialistas do Senai cabe: preparar as equipes do Senai para a instalação do Comitê; assumir a coordenação metodológica do Comitê; assumir a coordenação pedagógica do Comitê; e acompanhar o trabalho do Comitê, visando à construção do desenho curricular das ofertas formativas de educação profissional, com base nos perfis profissionais elaborados, em parceria com especialistas da unidade operacional.

- sugerir alternativas que permitam o aprofundamento do conhecimento na área de atuação do Comitê;
- identificar e diagnosticar tendências relativas ao setor, ao tipo de formação necessária e a perspectivas futuras;
- sinalizar os impactos causados pelas transformações tecnológicas e organizacionais no setor e seus reflexos no desempenho profissional;
- contribuir para a análise do mercado de trabalho, fornecendo as informações necessárias à elaboração dos perfis profissionais e levando em conta, dentre outras atividades, as funções, o contexto profissional, o grau de autonomia e os desempenhos requeridos – considerando o contexto profissional e tendo em vista os procedimentos e orientações presentes no documento da metodologia; e
- aprovar os perfis profissionais estabelecidos.

O documento **Metodologia para Elaboração de Perfis Profissionais** apresenta quatro subfases, quanto ao método de trabalho, para a identificação da construção desse perfil, sendo que a Subfase 1 é composta pela determinação das competências profissionais, que engloba a definição da competência geral, o estabelecimento de unidades de competência, a identificação de elementos de competência e o estabelecimento de padrões de desempenho.

Conforme o documento, entende-se que a definição básica para competência profissional é: “(...) a mobilização de conhecimentos, habilidades e atitudes profissionais necessários ao desempenho de atividades ou funções típicas, segundo padrões de qualidade e produtividade requeridos pela natureza do trabalho” (Metodologia para Elaboração de Perfis Profissionais, 2002, p.19), sendo que as competências profissionais compreendem as básicas (comunicação verbal e escrita, leitura e compreensão de textos e raciocínio lógico-matemático), as específicas (técnicas) e as de gestão (sociais, organizativas e metodológicas).

A Subfase 2 compreende o estabelecimento do contexto de trabalho da qualificação profissional; a Subfase 3 engloba a configuração do perfil profissional; e a Subfase 4 refere-se à identificação de unidades de qualificação.

O documento referente à elaboração de desenho curricular baseado em competências tem como objetivo defini-lo na concepção da oferta formativa, que deve propiciar o desenvolvimento das competências constituídas do perfil profissional estabelecido pelo Comitê. Esse desenho é elaborado pela equipe técnico-pedagógica, assim como por especialistas das unidades e do mercado na respectiva área tecnológica. O desenho curricular, conforme o Decreto Federal nº 2.208/97, que regulamenta a educação profissional, sugere que os currículos sejam estruturados sob a forma de módulos, que poderão ter caráter de terminalidade para efeito de qualificação profissional. A definição da oferta formativa na elaboração do desenho curricular baseado em competências está ancorada nas competências básica, específica e de gestão.¹²⁵

Por último, no Projeto Estratégico Nacional **Certificação Profissional Baseada em Competências**, no volume que se refere à **Metodologia, Avaliação e Certificação de Competências**, estão descritos os critérios, os pressupostos e o método para a elaboração dos instrumentos de avaliação.

Tais instrumentos poderão ser aplicados a alunos concluintes de módulos ou do curso completo e a pessoas que vêm do mercado ou que possuem formação prévia relacionada à qualificação profissional.

Assim, resumindo-se, a metodologia utilizada constitui-se das seguintes fases:

- estruturação de Comitê Técnico Setorial;
- elaboração de perfis profissionais;
- elaboração de desenho curricular baseado em competências;
- avaliação e certificação de competências.

Nesse sentido, privilegia-se o funcionamento do CTS na elaboração de perfis profissionais.

125 A metodologia para a elaboração do desenho curricular da oferta formativa possui sete subfases: análise do perfil da qualificação profissional; definição dos módulos que integrarão a oferta formativa; definição das unidades curriculares relativas aos módulos; organização interna das unidades curriculares; organização do itinerário formativo; elaboração do plano de curso; e controle da qualidade.

Dentro desse contexto, o CTCalçado, em 2003, iniciou a implementação dos Comitês, e, nesta pesquisa, foram estudados dois deles¹²⁶: o Confeccionador de Calçados e o de *Design* – o CTS do curso de Confeccionador de Calçados foi implementado em 2003, e o de *Design*, em 2004.¹²⁷ Assim, diante do exposto até o momento, passa-se a examinar a composição e o funcionamento dos CTS. Esse fórum é responsável pela discussão e pela elaboração do perfil profissional necessário para a área de confecção de calçados e o de *design*.

A partir de 2003, iniciou-se o processo de implementação do CTS no CTCalçado para elaborar o perfil do curso de Confeccionador de Calçados.

Este, que já era ofertado pelo Senai, refere-se a atividades já existentes na indústria calçadista, o que, em parte, facilitou o trabalho do CTS. O curso de Confeccionador de Calçados era uma demanda já registrada nas pesquisas com empresas realizadas pelo Senai, assim como uma solicitação direta de várias empresas do Estado. Esse curso é ofertado em várias unidades do Senai, no Estado. A necessidade de reestruturar o curso de Confeccionador de Calçados está relacionada a fatores tecnológicos e organizacionais e às mudanças produzidas no campo profissional.¹²⁸

No Quadro 17, apresenta-se uma listagem dos representantes indicados para participarem do CTS. Essa listagem é composta por 27 pessoas. Entretanto, dos que compareceram nas reuniões, conforme descrito no Quadro 18, pode-se constatar que, do total dos 27 representantes indicados, somente 12 compareceram a alguma reunião do Comitê Técnico Setorial, sendo que a participação média era de seis por reunião.

126 Alguns Centros de Educação Profissional do Senai no Rio Grande do Sul também estão envolvidos na implantação e no desenvolvimento de cursos estruturados com base na **Certificação Profissional Baseada em Competências**. Tais práticas pedagógicas estão sendo desenvolvidas no Centro de Educação Profissional Senai de Artes Gráficas Henrique D'Ávila Bertaso, de Porto Alegre, no curso de operador de pré-impressão; no Centro Tecnológico do Mobiliário Senai (Cetemo), no curso de técnico em *Design* de Móveis, de Bento Gonçalves; e no Senai de Construção Civil, de Caxias do Sul, no curso de pedreiro de edificações (www.senai.org.br e pesquisa de campo).

127No Anexo I desta dissertação, estão descritas as principais funções, atribuições e a composição do CTS, assim como o cronograma das reuniões realizadas pelos Comitês.

128 Novos sistemas e métodos de produção e trabalho, novos meios de produção, novas técnicas de controle de qualidade e análise, novos procedimentos de manutenção e reparação, mudanças na organização do trabalho e mudanças na legislação.

Quadro 17 Relação dos representantes convidados para a implementação do CTS de Confeccionador de Calçados

NÚMERO DE REPRESENTANTES	CIDADE	FUNÇÃO	RAMO DE ATIVIDADE	PORTE
1	Campo Bom	Técnico Especialista	Indústria calçadista	Grande
1	Novo Hamburgo	Técnico Químico	Indústria calçadista	Grande
1	Dois Irmãos	Gerente de Compras	Indústria calçadista	Grande
1	Novo Hamburgo	Supervisor de Vendas	Indústria e comércio	Grande
1	Nova Esperança do Sul		Indústria calçadista	Grande
1	Teotônia	Gerente de Recursos Humanos	Indústria calçadista	Grande
1	Igrejinha	Gerente de Produção	Indústria calçadista	
1	Igrejinha	Chefe de DP/RH	Indústria calçadista	
1	Igrejinha	Diretor	Indústria calçadista	
1	Dois Irmãos	Modelista	Indústria calçadista	Média
4	Campo Bom	Vendedor; Promotor de Vendas (calçados); Vendedor (cintos e bolsas)	Comércio	Média
1	Dois Irmãos	Diretor - Modelista	Indústria calçadista	Pequena
1	Nova Esperança do Sul	Diretor	Indústria calçadista	Ateliê
1	Nova Esperança do Sul	Diretor	Indústria calçadista	Ateliê
1	Igrejinha	Presidente	Sindicato patronal	
1	Novo Hamburgo	Presidente	Sindicato patronal	
1	Novo Hamburgo	Presidente	Sindicato de trabalhadores	
1	São Leopoldo	Doutoranda - Engenheira Química	Acadêmico	
1	Novo Hamburgo		Associação Brasileira de Técnicos em Calçados	
1	Novo Hamburgo	Diretor do CTCalçado	Gestão	CTCalçado
1	Novo Hamburgo	Técnico em Calçados	Tecnologia	CTCalçado
1	Dois Irmãos	Coordenador de Cursos	Acadêmico	CTCalçado
1	Novo Hamburgo	Orientador Pedagógico	Educação	CTCalçado
1	Porto Alegre	Técnico em Educação	Educação Representante CTS – DR/RS	Senai-DR-RS
TOTAL	27			

FONTE: Pesquisa de campo.

Quadro 18 Relação dos representantes convidados e relação dos que compareceram nas reuniões do CTS - curso de Confeccionador de Calçados

NÚMERO DE REPRESENTANTES	NÚMERO DE REPRESENTANTES QUE COMPARECERAM	SETORES REPRESENTADOS
13 Representantes de empresas	4(1)	Quatro profissionais da área técnica de empresas do setor calçadista, sendo que um deles também estava representando o sindicato patronal.
2 Representantes do Sindicato Patronal	1	Sindicato Patronal.
1 Representante do Sindicato dos Trabalhadores	-	Sindicato dos Trabalhadores.
4 Representantes da área do comércio	1	Representante do comércio.
1 Representante acadêmico	1	Profissional do meio acadêmico.
1 Representante de associação	-	Associação
5 Representantes do Senai	5	Representante do CTS-DR-Senai-RS, diretor do CTCalçado; orientador pedagógico do CTCalçado; coordenador do cursos do CTCalçado; e um técnico em calçados do CTCalçado.
TOTAL 27	12	12

FONTE: Pesquisa de campo.

(1) Um dos representantes de empresas também estava representando o sindicato patronal.

Ademais, das 13 empresas (nove da indústria calçadista e quatro do comércio), somente quatro representantes das empresas calçadistas e um do comércio compareceram às reuniões, mesmo assim, alguns ainda faltaram em várias delas, sendo que um deles também estava representando o Sindicato Patronal. Ainda se pode verificar no Quadro 18 que, da parte do Sindicato dos

Trabalhadores e da Associação Brasileira dos Técnicos em Calçados, não houve comparecimento.

As reuniões foram realizadas no CTCalçado, totalizando sete, com duração de 2h30min cada. O cronograma e as atividades dessas reuniões do CTS para estruturar o curso foram organizadas conforme descrição no Anexo II. Além desses representantes elencados, participei como ouvinte das reuniões realizadas pelo Comitê Técnico Setorial. O curso de Confeccionador de Calçados foi reestruturado e já está em funcionamento. Ele é ministrado em quatro módulos, sendo que o aluno pode cursar somente um, mais de um, ou todos.

O desenho curricular é a fase de organização da proposta formativa para o desenvolvimento, com estrutura modularizada e tendo por referência o perfil profissional elaborado pelo CTS. Assim, a organização curricular à educação profissional para o curso de Confeccionador de Calçados teve seus componentes estruturados em unidades de competências e em unidades curriculares, conforme se apresenta no Quadro 19.

Quadro 19 Curso de Confeccionador de Calçados

UNIDADES DE COMPETÊNCIAS	UNIDADES CURRICULARES	CARGA HORÁRIA
Executar operações do setor de corte	Corte de calçados	160
Executar operações do setor de costura	Costura de calçados	280
Executar operações de pré-fabricação	Pré-fabricação de calçados	120
Executar operações de montagem e acabamento de calçados	Montagem e acabamento de calçados	240
TOTAL	-	800

FONTE: Pesquisa de campo.

Quanto ao perfil do aluno, na grande maioria são trabalhadores oriundos da indústria de calçados, que já têm alguma experiência no setor. Em relação à escolaridade, a exigência é o ensino fundamental completo, mas, em muitos casos, esse pré-requisito não é rígido, pois ocorre que grande parcela dos trabalhadores que atuam na indústria de calçados não possui esse grau de instrução. No ano de 2004, dando prosseguimento ao processo de implantação da metodologia para elaboração de perfis profissionais, foi criado um CTS para estruturar um curso que contemplasse o profissional da área de *design* de calçados. Para participar do CTS, foram indicados 30 representantes (Quadro 20).

Conforme se apresenta no quadro abaixo os trabalhos desse CTS foram organizados em nove encontros, com duração de duas horas cada. A tarefa desse fórum consiste em discutir e elaborar o perfil necessário para um profissional atuar na área de design.

Como ocorreu no Comitê anterior, a maioria dos representantes convidados não compareceram às reuniões. Dos 13 que efetivamente compareceram, a média ficou em torno de oito participantes por reunião (Quadro 21).

Portanto, de modo geral, situação semelhante ao CTS de Confeccionador de Calçados ocorreu nesse CTS, pois, dos 14 representantes de empresas, somente três compareceram; dos dois representantes de ateliês, apenas um compareceu; dos dois de companhia de exportação, nenhum; e dos sindicatos, tanto patronal como dos trabalhadores, não houve participação. Cabe enfatizar que os representantes do Senai neste CTS são majoritários.

Quadro 20 Relação dos representantes convidados para participar das reuniões do curso na área de *design*

NÚMERO DE REPRESENTANTES	CIDADE	FUNÇÃO	RAMO DE ATIVIDADE	PORTE
1	...	Coordenador de Projetos	Indústria calçadista	Grande
1	...	Gerente de Laboratório	Indústria calçadista	Grande
1	...	Gerente de Desenvolvimento	Indústria calçadista	Grande
1	...	Diretor de Modelagem	Indústria calçadista	Grande
1	...	Sócio Presidente	Indústria calçadista	Grande
1	...	Gerente de Modelagem	Indústria calçadista	Grande
1	...	Modelista	Indústria calçadista	Grande
1	...	Gerente de Produto	Indústria calçadista	Grande
1	Igrejinha	Sócio Proprietário	Indústria calçadista	Grande
1	...	Diretor	Indústria calçadista	Grande
1	...	Diretor Financeiro e Comercial	Indústria calçadista	Grande
1	...	Modelista	Indústria calçadista	Média
1	...	Técnico de Desenvolvimento	Indústria calçadista	Média
1	...	Diretor	Indústria calçadista	Pequena
1	N.Hamburgo	Gerente de DP	Cia de Exportação	Grande
1	N. Hamburgo	Gerente de Desenvolvimento	Exportadora	Pequena
1	N. Hamburgo	<i>Designer</i> – Modelista	Ateliê de Modelagem	
1	N. Hamburgo	<i>Designer</i>	Ateliê de Modelagem	
1	N. Hamburgo	Presidente	Sindicato Patronal	
1	Campo Bom	Presidente	Sindicato Patronal	
1	N. Hamburgo	Presidente	Sindicato Trabalhadores	
1	Porto Alegre	<i>Designer</i>	Universidade	
1	N.Hamburgo	Consultor de Desenvolvimento de Projetos	Associação de Componentes NH	
1	N. Hamburgo	Diretor do CTCalçado	CTCalçado	
1	N. Hamburgo	Técnico em Calçados	CTCalçado	
1	N. Hamburgo	Acadêmico e Supervisor de Educação e Tecnologia	CTCalçado	
1	N.Hamburgo	Profª de <i>Design</i> e Criação	CTCalçado	
1	N. Hamburgo	Técnico de Desenvolvimento	CTCalçado	
1	Porto Alegre	Técnico do Senai-DR-RS	Senai-DR-RS	
1	N. Hamburgo	Orientadora Pedagógica	CTCalçado	
TOTAL 30		FONTE: CTCalçado-Senai		

Quadro 21 Relação dos representantes convidados e relação dos que compareceram nas reuniões do CTS da área de design

NÚMERO DE REPRESENTANTES CONVIDADOS	NÚMERO DE REPRESENTANTES PRESENTES	SETORES REPRESENTADOS
14 Representantes de empresas	3	Três representantes de empresas sendo um diretor, um coordenador de projetos e um técnico de modelagem.
2 Representantes de ateliês	1	Um <i>designer</i> de atelier de modelagem.
1 Representante da associação de componentes	1	Um consultor de desenvolvimento de projetos da Associação de Componentes.
2 Representantes de companhia de exportação	-	-
1 Representante acadêmico	1	Um representante do meio acadêmico
2 Representantes do sindicato patronal	-	-
1 Representante do sindicato trabalhadores	-	-
7 Representantes do Senai	7	Um técnico do Senai-DR-RS; um diretor do CTCalçado; um orientador pedagógico do CTCalçado; um técnico em calçados do CTCalçado; um acadêmico supervisor de educação e tecnologia do CTCalçado; um professor da área de <i>design</i> do CTCalçado; e um técnico em desenvolvimento de produtos do CTCalçado.
TOTAL 30	13	13

FONTE: Pesquisa de campo

Assim como no CTS de Confeccionador de Calçados, também participei das reuniões como ouvinte. O cronograma e as atividades dessas reuniões do CTS para estruturar o curso de *Design* de Calçados foram organizadas conforme descrição no Anexo III - Comitê Técnico Setorial. Após o término das reuniões do CTS, onde foram elaborados os perfis profissionais, o Núcleo de Apoio ao *Design*

reuniu-se para organizar o desenho curricular do curso, resultando nas unidades de competências e nas unidades curriculares, conforme Quadro 22.

Quatro 22 Curso de especialização de nível técnico em *Design* de Calçados

UNIDADES DE COMPETÊNCIAS	UNIDADES CURRICULARES
Pesquisar o mercado calçadista.	Pesquisa e mercado.
Desenvolver o produto para a fabricação industrial de calçados.	Desenvolvimento de produto.
Orientar e acompanhar o processo de implementação do produto para a fabricação e sua inserção no mercado.	Produção e mercado.
TOTAL (carga horária)	720 h

FONTE: Pesquisa de campo.

O curso foi estruturado para ser ofertado em dois semestres, com uma carga horária de 720 horas, sem estágio, mas com desenvolvimento de projeto em *design*. As exigências de ingresso para tal curso são que o candidato já tenha concluído o ensino médio e tenha cursado o de Técnico em Calçados, pois requer um aluno com uma sólida base técnica, com conhecimentos na área de produção e de mercado. A mensalidade será de R\$ 480,00, e seu início está previsto para o segundo semestre de 2005.

Após vencidas todas as etapas de elaboração do projeto do curso de especialização em *Design* de Calçados, foram estabelecidas as diretrizes, que, por sua vez, serão encaminhadas ao Conselho Estadual de Educação, para, nos termos regimentais, aprovação final e implantação.

A etapa que atualmente está sendo realizada é a de finalização do plano do curso¹²⁹ para encaminhamento, ao Conselho Estadual de Educação, do processo de autorização de funcionamento do mesmo.

A seguir, apresentam-se alguns aspectos observados ao longo dos trabalhos nos CTS, onde participei como ouvinte, sendo que compareci a 80% das reuniões. Entretanto não se pretende esgotar todos os aspectos que foram abordados, principalmente aqueles relacionados especificamente ao conteúdo dos perfis profissionais dos cursos de Confeccionador de Calçados e de *Design*, mas, sim, verificar alguns relacionados à implementação, à forma de estruturação, à constituição e a alguns fatores que afetam o modo como se desenvolve o processo participativo, que é uma iniciativa recente do CTCalçado-Senai, visando à criação de fóruns participativos na construção da demanda de educação profissional. Desse modo, os dados empíricos são informações ainda a serem avaliadas pela própria instituição, porém, mesmo assim, eles possibilitam a formulação de generalizações sobre o funcionamento e o papel desempenhado pelos CTS no Senai.

4.3.2 Quanto à participação e à preparação dos representantes do CTS

Nas reuniões dos CTS, quanto à participação dos representantes vinculados ao ambiente externo do Senai – especialistas da área tecnológica em estudo –, das empresas, dos sindicatos e demais instituições (conforme se pode verificar nos Quadros 17 e 19), a instituição estruturou a lista de convidados e priorizou um maior número de representantes de empresas em detrimento dos demais.

Nesse sentido, verificou-se a ausência de alguns segmentos representativos, como dos sindicatos das empresas¹³⁰ e dos trabalhadores,

129 O plano do curso é elaborado com base na Resolução CNE/CEB nº 04/99 – MEC/SEMTEC/CGEP, Brasília, DF.

130 No CTS de Confeccionador de Calçados, um dos representantes de empresa também comparecia pelo sindicato patronal; entretanto este se fez presente somente a duas reuniões. Desse modo, ficaram prejudicadas as contribuições do setor patronal, uma vez que esse órgão é a sua representação. No caso das empresas que foram convidadas individualmente, estas respondem pelas suas unidades produtivas e pelas experiências pessoais dos próprios participantes.

limitando, em parte, a discussão e a elaboração do perfil profissional, conforme proposta da Metodologia no documento. Além desses, outros setores também não compareceram, como companhias de exportação – no Comitê de *Design*, duas companhias foram convidadas – e a associação dos técnicos de calçados – no Comitê de Confeccionador de Calçados, um representante foi convidado. Da parte do Senai, todos os convidados estiveram em alguma das reuniões, salientando-se que o representante do Senai regional e o coordenador do CTS do CTCalçado compareceram a todas elas. Desse modo, novamente se pode salientar que os representantes do Senai são majoritários na representatividade.

Em ambos os CTS, em relação aos representantes vinculados ao meio empresarial, constatou-se baixa representatividade (no de Confeccionador de Calçados, foram convidadas 13 empresas, e, no de *Design*, 14, a maioria de grande porte). Contudo somente compareceram três e quatro representantes, respectivamente. Esse fato, na percepção dos participantes, seria decorrente da necessidade de priorizar a produtividade da empresa, sendo esse fator uma questão cultural, aliado à disposição de pouco tempo para participar, em função do acúmulo de trabalho.

Essa baixa adesão dos representantes de empresas às reuniões, principalmente no CTS responsável pela elaboração do perfil necessário para o curso de *design*, é questionável, diante da atual problemática que o setor vem enfrentando no mercado externo. Esse deveria ser um curso do maior interesse por parte das empresas do setor, em decorrência da sua importância para o desenvolvimento de produtos com um novo *design* e marca própria, agregando valor ao calçado e viabilizando, assim, um produto mais competitivo no mercado externo, o que é uma demanda dos próprios empresários do setor.

Portanto, em relação à fraca participação das empresas nas reuniões do Comitê (principalmente no da área de *design*), pode-se delegar que, como tradicionalmente o setor trabalhava com as companhias de exportação, que agenciam a compra de calçados, inclusive definindo os modelos e marcas pelo comprador, não existe ainda, por parte de uma parcela de empresários, uma visão em apostar em melhorias na qualidade no *design*, assim como em marcas

próprias, enfim, elementos que realmente agregam valor ao produto (postura empresarial).

O argumento da instituição, representada no depoimento de sua orientadora pedagógica, é o de que, mesmo que no documento **Estrutura e Funcionamento do Comitê Técnico Setorial** conste a necessidade de convidar, no mínimo, três profissionais de empresas da indústria calçadista, ela resolveu ampliar esse número, em virtude da baixa participação das empresas nas discussões, salientando que:

A baixa participação nas reuniões do Comitê por parte das empresas é uma questão cultural. Elas estão mais preocupadas com produtividade, tendo uma postura muito imediatista frente aos fatos, não dando a devida importância ao processo de participação na elaboração do trabalho dos Comitês. Esse imediatismo está ligado à idéia de tecnicismo. Uma preocupação em demasia com a produtividade, não percebendo que a participação no CTS pode auxiliá-los na produção (Depoimento da orientadora pedagógica da instituição).

Os convites para os diversos representantes foram feitos por cartas, telefonemas e *e-mails*, recursos estes que, na opinião da orientadora, não foram suficientes para motivar os convidados. Nesse sentido, ela sugere que, para a implementação dos próximos Comitês, o Diretor da instituição faça pessoalmente os convites às empresas, para motivá-los da real importância do processo iniciado.

Ademais, o convite pessoal por parte do Diretor – conforme sugerido pela orientadora – deveria ser feito para todos os representados e não somente para os do setor empresarial, estabelecendo-se um único critério para todos os convidados, no intuito de que todos recebessem um tratamento igualitário quanto ao processo de motivação à participação.

A partir da implementação e da estruturação dos Comitês com o objetivo de propiciar o nexos entre a educação e o trabalho na construção da demanda de formação profissional, pode-se inferir que esse fórum veio reafirmar o poder de decisão¹³¹ das representações empresariais, pelo fato de estas receberem um

131 “(...) o processo decisório envolve uma complexa rede de relações que não se sustentam apenas na autonomia, na eficiência e na identificação, mas, fundamentalmente, nos princípios

destaque no Comitê quanto à sua participação, conforme representatividade indicada aos representantes do ambiente externo ao Senai. Essa metodologia determina que as reuniões somente poderão ocorrer mediante a presença efetiva de, no mínimo, dois componentes da área empresarial.¹³² Esse fato privilegia a representação empresarial em detrimento das demais, o que estabelece uma maior ênfase às contribuições desses representantes. A própria Metodologia indica, conforme descrito no documento, que

É possível realizar reuniões sem a presença de alguns dos representantes do Comitê. No entanto, é imprescindível que haja sempre a participação de, pelo menos, dois representantes da área técnica de empresas do setor tecnológico em estudo (SENAI, 2002, p.14).

Desse modo, pode-se deduzir que os elementos que pesam na definição do perfil profissional¹³³ necessário são aqueles oriundos dos especialistas da área tecnológica indicados pelas empresas, já que é desconsiderada a presença dos demais representantes pela Metodologia. Cabe salientar que a ausência dos empresários nos fóruns, vista como uma questão cultural, assim como, a falta de uma tradição em participar de fóruns de discussão sobre a formação profissional deve-se muito mais a um descompasso entre as dinâmicas da esfera produtiva e da esfera educativa.

A implantação dos CTS como instrumento de discussão dos nexos da educação profissional ao mercado de trabalho, vem fortalecer a expectativa de um espaço de participação de vários segmentos representativos do setor em pauta na

éticos, numa estrutura de comunicação que possibilite sustentar as relações intersubjetivas responsáveis pelos rumos do processo” (RIBEIRO, 1991, p.3).

132 Uma das reuniões do CTS foi cancelada em função do não-comparecimento de nenhum representante da área técnica das empresas.

133 Nesse sentido, pode-se salientar um dos aspectos previstos nos próprios procedimentos e orientações presentes no documento da Metodologia, que diz que: “(...) cabe aos especialistas da área tecnológica em estudo – das empresas, sindicatos e demais instituições – contribuir para a análise do mercado de trabalho, fornecendo as informações necessárias para a elaboração dos perfis profissionais – levando em conta, dentre outras informações, as atividades, funções, responsabilidades, grau de autonomia e desempenhos requeridos –, considerando o contexto profissional” (Metodologia – Comitê Técnico Setorial Estrutura e Funcionamento, Senai, 2002, p.16).

elaboração dos perfis profissionais demandados. Contudo, ao privilegiar um maior número de representantes do ambiente externo do meio empresarial nesse espaço, a metodologia provoca, no mínimo, limitações ao processo em curso. Ademais, percebeu-se que o fórum desconsiderou a ausência da participação das demais instituições, não motivando e/ou estimulando a participação dessas, conforme propósitos da Metodologia, no caso de ausência de representantes.

Dessa forma, não foram contempladas as contribuições dos trabalhadores, sendo que o fórum não estabeleceu uma maior integração buscando motivar os demais segmentos externos. Assim, não foi aproveitado o *savoir faire* desses representantes. Estes poderiam contribuir na elaboração dos perfis profissionais, ajudando a apontar quais as habilidades necessárias para o processo de trabalho, mediadas inclusive pelo conhecimento “**tácito**” dos trabalhadores. Nesse sentido, Kuenzer afirma que é preciso se estabelecer uma articulação efetiva entre:

(...) o saber tácito e o conhecimento científico-tecnológico, tomando o primeiro como ponto de partida para a aquisição do segundo e, ao mesmo tempo, ponto de chegada em patamares mais elevados de sistematização e aprofundamento, assegurando a necessária relação entre teoria e prática (KUENZER, 1999, p.24).

Entretanto, ao ser entrevistado, um representante da área sindical dos trabalhadores, justificando-se pela ausência nas reuniões, salientou que a visão do sindicato é a de que deveria haver uma preparação dos componentes envolvidos na participação dos Comitês, isto é, uma discussão preparatória. Para viabilizar uma real contribuição das partes envolvidas,¹³⁴ reafirmando o aspecto sugerido pela orientadora pedagógica da instituição, deveria existir um procedimento de maior motivação dos representantes para se envolverem com o fórum.

134 Nessa linha, o sindicalista mencionou as Câmaras Setoriais implementadas em 1992, que, embora já tenham sido desativadas, foram experiências importantes como espaço de negociação e construção de consenso entre os interesses das diferentes partes implicadas no processo produtivo. Para maiores detalhes sobre Câmaras Setoriais, ver Arbix (1996).

Cortez (2004) em seu estudo sobre Conselhos Municipais de Saúde e Assistência Social, criados nos anos 90, aponta alguns aspectos em relação aos Conselhos Municipais de Saúde, mencionando que estes representaram:

(...) a continuidade e ao mesmo tempo a institucionalização de um padrão peculiar de descentralização que consolidava um modo regular e constante de envolvimento de usuários nas instâncias participatórias. (...) O Conselho de Assistência Social, criado em 1995, em constraste, constituiu-se como uma instância de participação complementamente nova. Nele também, os usuários oriundos dos conselhos regionais tinham papel central, mas a ausência de tradição de participação colabora para explicar a menor intensidade e constância do envolvimento de representantes de usuários nas atividades do fórum municipal (CORTES, 2004, p.21).

Assim, como mencionado no caso dos conselhos da área da assistência social, uma das dificuldades dos representantes em participar efetivamente do fórum dos CTS estaria relacionada à ausência de tradição de participação, o que reforça a necessidade de motivar os componentes a contribuírem para as atividades do fórum.

Outra dificuldade que surgiu foi em função do horário estabelecido para as reuniões. No caso do primeiro Comitê, as reuniões iniciais foram marcadas no turno da manhã (às 8:00 horas), entretanto houve fraca adesão, e um dos argumentos dos participantes foi no sentido de que esse horário não era adequado. Por isso, as reuniões passaram a se realizar no turno da noite (às 20:00 horas). Mesmo assim, não aumentou a participação dos componentes no fórum.

Ainda em relação à preparação dos componentes, em ambos os CTS evidenciou-se (com exceção dos representantes do CTCalçado-Senai) que os demais representantes não tinham conhecimento adequado sobre as pesquisas já produzidas para subsidiar as atividades propostas, nem sobre a elaboração de perfis profissionais. A Metodologia de estruturação e funcionamento dos Comitês propõe que esse fórum deveria apropriar-se de estudos já realizados, como filmes, textos, dados de pesquisa, do acervo documental do Senai e de outros materiais de interesse, inclusive de classificações como a **Classificação Brasileira de Ocupações** (CBO), de estatísticas do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e

de estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (SENAI, 2002, p. 2).

Nesse sentido, o Senai dispõe de um acervo importante de estudos¹³⁵, tendo inclusive elaborado, em parceria com o Instituto de Economia da UFRJ, o Departamento de Economia da PUC-RIO e a Escola Politécnica da USP, o **Modelo Senai de Prospecção**, para avaliar necessidades futuras de mão-de-obra qualificada. Mediante a necessidade do Senai de repensar a formação profissional na década de 90, e revisando o Plano Estratégico de Ação 2000-2010, a instituição estrutura o **Modelo Senai de Prospecção**. Assim,

O modelo visa identificar as transformações em curso no mercado de trabalho brasileiro, através de análise de impacto baseada em quatro linhas de trabalho complementares: prospecções tecnológicas; prospecções organizacionais; análise de ocupações emergentes e análise das mudanças na estrutura ocupacional (CARUSO, TIGRE, 2004, p.7).

Esse documento constitui uma fonte de informações sobre como se pode trabalhar com percepções de futuro de diferentes especialistas e obter resultados concretos que sirvam de orientação para gestores, técnicos e docentes de instituições de formação profissional. O modelo é constituído por um conjunto de metodologias que, uma vez aplicadas, conduzem à antecipação de demandas por qualificações, por meio da prospecção de tecnologias e de novas formas de organização e de análises de tendências de emprego (CARUSO, TIGRE, 2004).

Pode-se deduzir que as contribuições da maioria dos participantes nesse fórum decorreram da experiência pessoal e de conhecimentos já adquiridos anteriormente, não havendo uma apropriação de estudos e/ou acesso ao material indicado na Metodologia. Nesse contexto, cabe mencionar a experiência do Planfor, que

(...) tem como perspectiva contribuir para a inserção e a permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho e, ainda, para a redução da

135 É importante observar como menciona Moraes (2000), (...) o Senai dispõe do único observatório de situações de emprego e formação profissional do país, ainda que dirigido para o estudo e atendimento das demandas pontuais de suas empresas contribuintes " (MORAES, 2000, p.83).

pobreza e a elevação da produtividade. Para tal, estabelece que a oferta de cursos de qualificação deve estar fundamentada no perfil e nas tendências dos mercados de trabalho local e regional, a serem identificados pelas Comissões Municipais e Estadual de Emprego, compostas por trabalhadores, empregadores e governo (BULHÕES 2002, p.148).

Nesse sentido, Bulhões (2002) aponta como limitações da interação entre essas instâncias não apenas as dificuldades de acesso aos diagnósticos e à documentação dos municípios, das quais fazem parte, mas também a capacitação técnica para utiliza-los na construção de diagnósticos, capacitando e viabilizando, assim, a orientação da seleção dos cursos de qualificação.

Ainda em relação à composição dos CTS do CTCalçado, do ambiente externo do Senai, estes apresentaram uma estrutura com predominância de segmentos comprometidos com o meio empresarial. Nesse sentido, os representantes, na maioria das reuniões que compuseram os CTS, eram mais vinculados à lógica das empresas, visando à produtividade e à eficiência. Já os representantes do Núcleo de Apoio ao *Design* – ligados ao ambiente interno da instituição – estavam mais preocupados com os aspectos pedagógicos, abarcando elementos que compõem o cabedal de conhecimentos profissional, com a preocupação da bagagem do indivíduo para exercer determinada função, levando em consideração aspectos ligados à sua trajetória de vida.

Nas reuniões dos CTS, os representantes das empresas demonstraram possuir enfoques diferenciados em relação aos do corpo docente quanto ao conceito de educação profissional e a assuntos vinculados ao mesmo, depreendendo-se de suas intervenções a prevalência da lógica da empresa à qual estavam representando. A contribuição dos representantes das empresas eram balizadas pela experiência pessoal e pelo contexto da empresa em que atuavam. Entretanto cada empresa tem uma organização que, em parte, é definida em função do modelo de calçado produzido, estabelecendo-se, então, variações entre as mesmas. Esse contexto foi mencionado nas reuniões do Núcleo de Apoio ao *Design*, ao ser questionado o perfil dos participantes dos CTS:

Os CTS necessitam de um maior preparo em relação aos seus participantes; a metodologia está deslocada das práticas dos representantes (Depoimento de representante do Núcleo de Apoio ao *Design*).

Assim, constatou-se que as atitudes (intervenções), em geral, se mostraram claramente organizadas, relacionando aspectos que envolvem tanto as práticas do ambiente de trabalho como as experiências cotidianas, contudo sempre priorizando a produtividade e a eficiência.

O que se pode depreender da implementação dos Comitês é que estes não correspondem adequadamente aos propósitos da Metodologia expostos em seus documentos, os quais indicam a participação de vários representantes do segmento em pauta, uma vez que, nas reuniões dos CTS, se verificou a ausência de parcela destes, limitando, em parte, a discussão e a elaboração do perfil profissional.

Evidentemente, o Senai, ao introduzir os CTS e ao optar pelo desenvolvimento de formas participativas e de integração de representantes¹³⁶ do segmento produtivo, estabeleceu uma nova relação de discussão na estruturação e/ou na reestruturação dos programas educacionais demandados. Entretanto o modo pelo qual esse processo participativo se desenvolve define o seu conteúdo.

Sugere-se que, para estabelecer-se um salto qualitativo, é preciso uma nova visão sobre a participação nos espaços, implicando revisar a noção da importância da participação dos representantes nas decisões. Trata-se da construção de uma nova prática, em que se descentralizam as decisões, passando a ser negociadas e aprovadas entre os distintos atores.

136 Diante desse contexto, pode-se mencionar Leite (2003), ao se reportar à participação e ao funcionamento da Câmara Regional: (...) a participação dos atores organizados nas decisões não elimina inteiramente os problemas de representação, já que a própria participação também se faz por meio de canais de representação. Não há dúvida, entretanto, de que o fato de estarem sendo criadas diferentes instâncias de discussão para decisões (...), bem como o fato de que os vários setores da sociedade civil têm assento garantido em tais instâncias, significa uma importante ampliação da democracia, na medida em que assegura maiores possibilidades de que os interesses dos diferentes grupos sociais sejam levados em consideração (...) (LEITE, 2003, p. 184).

Desse modo, formalizar um espaço participativo sem romper com uma estrutura corporativista configura-se uma experiência não fundamentada na discussão dos interesses das partes envolvidas.

No que concerne à participação e à preparação dos componentes dos CTS, estes não contemplaram todos os propósitos mencionados nos documentos. Ademais, os representantes de empresas tiveram um tratamento diferenciado no processo, sendo que as reuniões somente iniciavam com, no mínimo, dois representantes do setor empresarial, enquanto, para os demais componentes, esse critério não era utilizado. No entanto, a implementação dos CTS é um avanço, no sentido de ser um espaço de discussão que envolve um maior número de participantes representativos do segmento em pauta na construção da FP. Entretanto esse espaço tanto quanto a sua representatividade precisam ser reavaliados.

4.3.3 Quanto à definição da demanda de cursos e a avaliação da formação profissional

O CTCalçado, para identificar necessidades de cursos, utiliza os seguintes recursos: reuniões com empresários, levantamento de necessidades junto aos clientes e/ou através de solicitações diretas de clientes, pesquisas de mercado, dentre outros.

Assim, o CTCalçado-Senai está em sintonia com as orientações gerais da instituição no sentido de repensar o seu papel em relação à formação profissional. Visando conhecer melhor a formação profissional e a absorção pelo mercado de trabalho dos trabalhadores formados no Senai, a instituição realiza pesquisas junto ao setor calçadista para diagnosticar as necessidades de formação de mão-de-obra em consequência das mudanças no mercado e da introdução de novas tecnologias. Conforme documento da instituição:

O Centro Tecnológico do Calçado, preocupado com as constantes mudanças do mercado e das novas tecnologias, vem buscando encontrar subsídios para adequar seus produtos e serviços às reais necessidades

do mercado de trabalho, através de reuniões com seus técnicos, instrutores, docentes e setor de treinamento que atua junto às empresas, além de propiciar contatos com supervisores, técnicos e empresários ligados ao setor calçadista (Relatório Anual, CTCalçado, 2003, SENAI).

A partir dessa preocupação, o CTCalçado-Senai, nos últimos anos da década de 90, realizou estudos periódicos sobre a avaliação da formação profissional, com o objetivo de subsidiar as ações da instituição, a fim de atender melhor à demanda do mercado de trabalho.

Através das falas dos entrevistados da instituição, percebe-se que essas pesquisas têm desempenhado um papel importante como ferramenta para avaliar o desempenho da escola em relação ao ensino profissional. Conforme depoimento do técnico da Unidade de Relações com o Mercado do Senai Regional e do Diretor do CTCalçado, o Senai realiza várias pesquisas para avaliar o seu desempenho em relação às demandas de ensino profissional e para prospectar ações futuras. Um exemplo foi a pesquisa realizada pelo CTCalçado-Senai-NH-RS-Senai na Indústria Calçadista – Adequação às Novas Tendências do Mercado de Trabalho¹³⁷ - , que objetiva dispor de um referencial para que a instituição possa desenvolver e oferecer “produtos e/ou serviços” afinados com as necessidades urgentes e emergentes da indústria calçadista.

Segundo descrição do Relatório Anual (2003), o CTCalçado-Senai, na busca contínua da satisfação de seus clientes, identifica suas necessidades e a dos mercados, atuais e potenciais. Nesse sentido, o Senai desenvolve um programa externo de avaliação de seus cursos segundo a visão de dois “clientes” diferentes: a avaliação com foco no “cliente-empresa” e a avaliação com foco no “cliente-aluno”¹³⁸. A pesquisa com foco no cliente-empresa é realizada através da Avaliação de Desempenho do Senai pelas Empresas Usuárias de Educação Profissional (PRO-SIGA). O PRO-SIGA, dentre vários aspectos, tem como objetivo verificar se o perfil profissional determinado para o curso garante ao aluno a

137 A pesquisa é composta por 48 estabelecimentos e visa avaliar os produtos e os serviços do CTCalçado (Relatório de Pesquisa, 1999).

138 Terminologia da própria instituição, que remete à terminologia empresarial e não à utilizada no ambiente escolar.

capacidade de colocar-se no mercado de trabalho, correspondendo às necessidades e às exigências deste. E a avaliação com foco no cliente-aluno é realizada pelo Sistema de Acompanhamento Permanente de Egressos (SAPES). No que diz respeito ao SAPES, ainda conforme depoimentos dos entrevistados, esse sistema permite avaliar se os cursos de educação profissional devem efetuar mudanças e/ou permanecer com as mesmas propostas.

Para este estudo, somente se teve acesso aos indicadores da primeira fase da pesquisa do Sistema SAPES, referentes à Avaliação Externa do Senai-RS - primeira fase - CTCalçado – Novo Hamburgo – 2002.

Assim, conforme Relatório da Pesquisa Avaliação Externa do Senai-RS do Sistema de Acompanhamento de Egressos do Senai, realizada junto aos egressos dos cursos técnicos do CTCalçado, apresentam-se alguns dados de avaliação dos concluintes dos cursos, os quais são relatados de forma resumida a seguir.

Os indicadores mostram que, para a maioria dos concluintes do curso de Técnico em Calçado, estudar no Senai significa ter um diferencial no mercado de trabalho, pois, na avaliação, ao indicarem os motivos que levaram o aluno a procurar o curso (cada aluno apontava três motivos), em primeiro lugar, foi citado o fato de o Senai ensinar uma profissão com boas chances de emprego (71,4%), seguido do desejo de aperfeiçoamento em área que já trabalha e/ou já trabalhou e também do desejo de montar seu próprio negócio (ambos com 42,9%), ficando em terceiro o fato de que fazer o curso conta pontos na seleção de emprego (35,7%).

Em relação aos benefícios que o curso ofereceu ao egresso até o momento, a maior parte apontou novos conhecimentos sobre a profissão (71,4%), seguido da possibilidade de aplicação do que aprendeu no seu trabalho (57,1%), além de melhoria no desempenho profissional (50,0%) e abertura de novos horizontes na vida profissional (42,9%).

No que tange às dificuldades para freqüentar o curso do Senai, os egressos indicaram como principal entrave a falta de tempo para estudar (57,1%), seguida de incompatibilidade de horários entre aula e trabalho e da distância do local de moradia (ambos com 28,6%). Segundo a pesquisa, em relação ao pagamento do

curso, a grande maioria dos alunos (71,4%) pagou com recursos próprios ou de familiares, e uma menor parte (21,4%) teve o curso pago pelas empresas.

Grande parcela dos participantes (64,3%) tomou conhecimento do curso através de parentes e amigos, e somente 35,7%, através da empresa em que trabalhava. Em relação ao nível de satisfação, a maioria apontou como sendo bom, com nota 8 em um intervalo de 1 a 10.

A maioria dos egressos, antes de fazer o curso, já havia trabalhado de forma remunerada (78,6%), enquanto apenas 21,4% não haviam trabalhado com remuneração. Atualmente, 92,9% estão trabalhando, e 7,1% não estão.

Dos que estão trabalhando, 57,1% desempenham funções relacionadas ao aprendido no curso do Senai, e 21,4% encontram-se na mesma ocupação aprendida no curso. Em relação à situação atual dos egressos, a grande maioria (92,9%) está empregada com carteira assinada, e apenas 7,1%, em emprego temporário.

Quanto ao salário do egresso do curso Técnico em Calçados, a pesquisa mostra que 14,2% recebem menos de três salários mínimos (SMs), enquanto 21,4% dos concluintes recebem de três a cinco salários. As duas faixas seguintes (de 5 a 10 SMs) comportam 28,6%. Os que recebem entre 10 e 15 SMs representam 21,4%. Contudo, na última faixa, de 15 a 20 SMs, há somente 7,1% dos trabalhadores.

Tabela 39 Quanto você ganha por mês, atualmente?

RENDA PRÓPRIA	FREQÜÊNCIA
Não respondeu	7,1
De 1 a 2 SMs (R\$ 201,00 a R\$ 400,00)	7,1
De 2 a 3 SMs (R\$ 401,00 a R\$ 600,00)	7,1
De 3 a 5 SMs (R\$ 601,00 a R\$ 1 000,00)	21,4
De 5 a 7 SMs (R\$ 1 001,00 a R\$ 1 400,00)	14,3
De 7 a 10 SMs (R\$ 1 401,00 a R\$ 2 000,00)	14,3
De 10 a 15 SMs (R\$ 2 001,00 a R\$ 3 000,00)	21,4
De 15 a 20 SMs (R\$ 3 001,00 a R\$ 4 000,00)	7,1
TOTAL	100

FONTE: Questionários autopreenchíveis, SAPES 2002. Sistema de Acompanhamento dos Egressos do Senai – CTCalçado-Senai-NH-ASPLAN- 2004.

NOTA: dados têm como o total de concluintes respondentes da unidade em 2002.

O objetivo dos indicadores aqui apresentados é ilustrar a importância das informações sobre egressos do curso, podendo-se inferir que a grande maioria dos concluintes citou aspectos positivos em relação ao curso Técnico em Calçados.

Nas entrevistas realizadas, nesta dissertação¹³⁹, com representantes da área empresarial fora do ambiente da instituição, confirmou-se a importância dos técnicos em calçados formados pelo Senai, inclusive relatando que a China busca trabalhadores qualificados no Vale do Sinos, conforme descrito abaixo:

A China, hoje busca mão-de-obra qualificada no Vale do Sinos, principalmente técnicos em calçados, pagando, em média US\$ 5 mil por mês para este profissional. Este mesmo profissional aqui recebe de R\$ 1.000,00 a R\$ 3.000,00 por mês, dependendo da empresa. Quem não quer ir para lá? Ganhando tudo isso (Depoimento de representante empresarial).

De fato, também foi confirmado por um representante do sindicato dos trabalhadores que o Vale do Sinos exporta mão-de-obra qualificada, principalmente Técnicos em Calçados, a maioria formados pelo Senai, conforme relato de sindicalista dos trabalhadores:

Hoje, já têm mais de 1.000 trabalhadores qualificados que estão trabalhando em indústrias de calçados no México. A China também vem buscar mão-de-obra qualificada no Vale do Sinos, principalmente Técnicos em Calçados, muitos deles formados pelo Senai (Depoimento de representante do sindicato dos trabalhadores).

Na percepção da maioria dos entrevistados, o Senai oferece uma formação profissional de qualidade, principalmente nos cursos técnicos.

139 Após o término das reuniões dos Comitês, realizei entrevistas com representantes da área empresarial e sindical para apreender alguns aspectos relacionados ao tema em pauta. Esse recurso foi utilizado em decorrência da necessidade de verificar, fora do ambiente dos CTS, qual a percepção desses entrevistados em relação à oferta de cursos do Senai.

4.3.3.1 Demanda de cursos de curta duração e de escolaridade básica (controvérsias)

Em relação aos níveis de escolaridade formal exigidos pelos trabalhadores, conforme se evidenciou neste estudo, para a grande maioria não é exigido o ensino fundamental completo. Também se depreendeu, pelo relato do Presidente do Sindicato dos Trabalhadores, que a indústria calçadista, nos últimos anos, tem acentuado o trabalho precarizado, em decorrência dos problemas que o setor vem enfrentando, principalmente com a entrada do calçado chinês no mercado externo. Desse modo, as empresas, nos últimos anos, vêm intensificando o processo de terceirização e de subcontratação de parte do processo produtivo, com o propósito de reduzir os custos salariais, conforme se apontou no Capítulo 2 desta dissertação. Ainda conforme relato do Presidente do sindicato dos trabalhadores, salientando-se que, somente no Município de Sapiranga e em seu entorno, 7.000 trabalhadores, em média, estão na clandestinidade, convivendo com problemas de insalubridade, e a baixos salários.

Hoje, as estratégias utilizadas pelo setor diante dos problemas relacionados perda de competitividade dos produtos chineses, aliada redução da taxa cambial, com retirada do ICMS⁵, e frente à legislação trabalhista muito rígida, o setor vem enfrentando problemas, inclusive fechando fábricas. No Município de Sapiranga, já fecharam 12 fábricas, algumas empresas adotaram estratégias dando férias coletivas ou parciais e/ou refluxo na contratação de empresas terceirizadas. Assim, aquelas empresas que terceirizavam várias etapas do processo produtivo, passaram a produzir com a mão-de-obra interna. As questões relacionadas ao sindicalismo também afetam o setor, pois o sindicalismo deveria ser mais aberto as questões mercadológicas. (Depoimento de empresário).

As principais atividades externalizadas pelas empresas são relacionadas aos setores de corte, pré-costura e costura – nas empresas terceirizadas e/ou nos ateliês é onde se faz realmente o artesanato, o trabalho manual; e na empresa mãe é realizada, em muitos casos, somente a montagem do calçado.

Os centros urbanos onde a população tem uma escolaridade maior existe pouco espaço para a indústria de calçados, sendo que, os postos de trabalho ofertados são na área de serviços. Então, a indústria calçadista procura lugares onde a população tenha menores níveis de escolaridade indo para o interior. Nesse sentido, a China é um bom país para qualquer empresa, lá tudo

favorece, tem mão-de-obra abundante e não tem uma legislação trabalhista rígida. (Depoimento de empresário).

A não exigência de níveis mais elevados de escolaridade foi reafirmada no relato de um entrevistado do setor empresarial, ao referir que isso decorre do fato de a indústria de calçados não demandar um conhecimento maior em relação às atividades desempenhas no chão-de-fábrica, pois um treinamento de uma a duas semanas, muitas vezes, é suficiente para que o funcionário desempenhe determinada tarefa:

O setor trabalha com pouca mecanização e um processo de trabalho relativamente fácil. O trabalhador com uma a duas semanas de treinamento, já está pronto para trabalhar na indústria calçadista, facilitando a absorção de mão-de-obra sem qualificação (Depoimento de representante empresarial).

Outro entrevistado do setor empresarial confirmou que a indústria de calçados é manufatureira, com operações simples, e as atividades e/ou as características da produção são, por sua natureza, funções que não requerem uma qualificação maior para grande parte dos trabalhadores:

Um trabalhador analfabeto fabrica tão bem um calçado como um trabalhador com curso superior completo, pois as operações são simples. O problema é cultural, o grau de exigência em termos de escolaridade para a maioria dos postos de trabalho é bem menor. O que o setor necessita é de um trabalhador comprometido com o seu trabalho. As empresas calçadistas formam os seus trabalhadores em curto espaço de tempo (de duas a quatro semanas de treinamento, um trabalhador já tem condições de produzir), sendo que a inserção no mercado de trabalho se dá de forma rápida (Depoimento de representante empresarial).

O fato de as empresas calçadistas formarem seus trabalhadores em curto espaço de tempo e não exigirem um nível maior de escolaridade para a maioria deles, justifica, em parte, a baixa presença dos empresários no CTS, principalmente aqueles relacionados aos cursos de curta duração.

Já em relação aos postos de trabalho onde há exigência de um nível maior de escolaridade, a necessidade de contratação é pequena, ainda segundo o informante:

Em uma única empresa, há necessidade de contratar somente um técnico em calçados, e, em alguns casos, em empresas de menor porte, o próprio proprietário é o técnico em calçados (Depoimento de representante empresarial).

Na ocasião da pesquisa de campo, ao se interrogarem representantes empresariais, para verificar se os cursos ofertados pelo Senai são adequados às empresas, determinado empresário do setor sugeriu que o Senai deveria realizar reuniões periódicas com técnicos das empresas do setor calçadista, em uma espécie de ouvidoria da instituição, pois são eles que realmente sabem o que é necessário para a indústria de calçados.

Como o setor convive com um panorama de baixa escolaridade formal dos trabalhadores, isso obriga, em muitas situações, a que o Senai abra mão de requisitos do grau de instrução de ensino na inscrição dos cursos.

Em decorrência da baixa escolaridade dos trabalhadores que atuam na indústria calçadista – aspecto que várias vezes surgiu nas reuniões dos CTS como sendo um grave problema nas empresas – , os participantes relataram que a maior parte dos trabalhadores alocados no setor apresenta dificuldades para a compreensão de instruções. Assim, os próprios representantes de empresas associam os problemas existentes no chão-de-fábrica à reduzida escolaridade da mão-de-obra empregada. Esse aspecto também foi mencionado nas entrevistas com representantes da área empresarial, que citaram que alguns dos problemas no chão-de-fábrica estão relacionados às dificuldades de comunicação verbal e escrita e que problemas de relacionamento com chefias imediatas são recorrentes, gerando mal-entendidos e conflitos os mais diversos. Na pesquisa de campo, outro representante da área empresarial, ao ser questionado se a formação profissional ofertada pelo Senai atende adequadamente à indústria, relatou:

No passado, o Senai deixou uma lacuna grande em relação às empresas, não dando retorno adequado em termos de qualificação de mão-de-obra, principalmente nos cursos de curta duração, onde o setor tem maior carência de qualificação de mão-de-obra. (...) aqui na região, não existe, mão-de-obra qualificada para a maioria dos postos de trabalho no chão-de-fábrica. O que as empresas pagam para o Senai não tem um retorno adequado para as mesmas. O Senai é bom nos cursos técnicos, mas estes postos são em menor número.

Entretanto hoje existe uma mudança na instituição, que, no meu entender, foi provocada pelas críticas que as empresas fizeram em relação ao Senai, salientando a necessidade de o Senai se aproximar mais das empresas para verificar as reais necessidades do setor (Depoimento de representante empresarial).

No depoimento do empresário entrevistado, evidência-se que o Senai deveria ofertar uma formação profissional que privilegiasse as necessidades da indústria.

Percebe-se que existe um grupo de empresários críticos em relação à oferta de formação da instituição, e um deles, ao referir-se ao Senai como formador de mão-de-obra para a indústria, qualificou os funcionários como meros burocratas, “(...) os funcionários do Senai são meros burocratas que montam currículos para vender nas empresas. Estão distantes na realidade” (Relato de representante empresarial).

Entretanto, segundo a fala de outro empresário, constatou-se que parte do setor empresarial está a par do movimento da instituição no sentido de repensar suas ações em relação à oferta de formação profissional, porém ele salienta que a formação profissional deve estar voltada a atender às necessidades das empresas, ao mencionar que:

O Senai estava na contramão. Estava distante das empresas, contudo hoje existe uma mudança. Então, a instituição está mudando. Entretanto o **Senai deve formar hoje o que as empresas necessitam** (Depoimento de representante empresarial).

Pelos discursos dos entrevistados, pode-se perceber que existem algumas divergências em relação à oferta de cursos do Senai, sendo que nas entrevistas todos os entrevistados do meio empresarial mencionaram: “o Senai é ‘bom’ nos cursos da área da mecânica” entretanto todos reconheceram que a instituição ocupa um espaço importante na formação da mão-de-obra para o setor em pauta.

Quanto aos níveis de escolaridade dos trabalhadores da indústria calçadista, pode-se novamente recuperar aqui a tese da polarização como referência. O setor apresenta um quadro com um pequeno contingente de

trabalhadores com exigência de um nível maior de escolaridade e um grande contingente de trabalhadores com baixas exigências de escolaridade.

Pelo discurso dos entrevistados, pode-se perceber que existem algumas divergências em relação à oferta de cursos do Senai. Durante as entrevistas todos os entrevistados do meio empresarial mencionaram: “o Senai é ‘bom’ nos cursos da área da mecânica”; entretanto, todos reconheceram que a instituição ocupa um espaço importante na formação da mão-de-obra para o setor em pauta.

Quanto aos níveis de escolaridade dos trabalhadores da indústria calçadista, pode-se novamente recuperar aqui a tese da polarização como referência teórica mais próxima. O setor apresenta um quadro com um pequeno contingente de trabalhadores com exigência de um nível maior de escolaridade e um grande contingente de trabalhadores com baixas exigências de escolaridade.

4.3.3.2 Demanda de profissionais que atuem na área de *design*

A demanda de profissionais que atuem na área do *design* decorre de várias fatores já mencionados, conforme o depoimento descrito seguir:

Em decorrência da entrada do calçado Chinês, principalmente no mercado americano, sobrou para a indústria brasileira buscar o mercado europeu,;entretanto, para tal, necessita de um calçado diferenciado, exigindo maior qualificação para a sua concepção. Porém isto é muito caro, e a indústria calçadista não tem condições de produzir. Portanto, é preciso qualificar o trabalhador, e isto rouba tempo, é custo indireto. Existe a necessidade de revisão dos cursos do SENAI para manter a mente aberta desses profissionais, e, no meu entender, a instituição esta se encaminhando nesta direção (Depoimento de empresário).

Nas reuniões do curso de *design*, houve uma discussão, entre os participantes, sobre a real necessidade de se ofertar um curso nessa área, e todos os integrantes confirmaram tal necessidade. A partir de então, o CTS passou a elaborar o perfil profissional necessário para a área de *design*, conforme síntese apresentada no Plano do Curso:

Identifica-se uma demanda reprimida do *designer* de calçados, não atendida pelas universidades e outros sistemas de ensino da região, pois os demais cursos ofertados destinam-se ao desenvolvimento de produtos, mas não são direcionados especificamente ao calçado (Plano do Curso – Curso de Especialização em *Design* de Calçados, 2005, p.3).

Todavia, durante o processo de discussão sobre o tipo de curso a ser planejado e ofertado pelo Senai, surgiram alguns questionamentos em relação ao tempo necessário para viabilizar o mesmo. Nesse sentido, houve propostas de que esse curso deveria ser ministrado em nível de graduação e não em nível técnico médio, pela complexidade do tema. Diante desse fato, criou-se um impasse na discussão, em parte, decorrente da ausência do Diretor da escola na reunião. Ficou estabelecido por consenso que se interrompesse a reunião e se convocasse a presença do Diretor para a próxima. Realmente, na reunião seguinte, o Diretor do CTCalçado participou e argumentou que a instituição não tinha estrutura para oferecer um curso nesse nível. As dificuldades levantadas por ele se referem à estrutura física insuficiente, assim como à estrutura de recursos humanos, pois, para tal, é necessário um corpo técnico com titulação de mestres e/ou doutores. Para ofertar um curso de graduação, haveria um custo muito elevado, para o qual a instituição não dispõe de recursos. A questão do custo é um limitador presente na organização da oferta de cursos. Como a instituição está atualmente num movimento de reduzir despesas e tentando se tornar auto-suficiente financeiramente, um curso de longa duração em nível de graduação exigiria um investimento que hoje não é possível. Por outro lado, oferecer um curso de graduação obrigaria a instituição a cobrar uma mensalidade muito elevada, limitando o ingresso de um maior número de pessoas.

Diante desse quadro, O Diretor mencionou que os alunos dos cursos do Senai, na maioria dos casos, têm dificuldades para arcar com as mensalidades dos mesmos. Além disso, ele argumentou que, ao oferecer um curso de graduação,

(...) este profissional terá oportunidade de ser absorvido pelo setor calçadista? As empresas vão absorver este tecnólogo? Além de que a “clientela” do Senai tem dificuldades financeiras de arcar com um curso

com um custo muito alto, provocando uma maior evasão (Depoimento do Diretor do CTCalçado).

Portanto, a sugestão do Diretor do CTCalçado é oferecer um curso em nível de especialização para egressos dos cursos de técnico em calçados.

Ainda se pode mencionar que, no Comitê da área do *design*, um dos problemas abordados se refere ao setor calçadista, em grande medida, atuar como fabricante de calçados. Dessa forma, o modelo e o preço do produto são definidos pelo cliente, e o profissional na área de modelagem desempenha atividades apenas como desenhista dentro dos limites definidos pelo comprador. Portanto, a necessidade do setor de aumentar a sua competitividade é um aspecto positivo na identificação da demanda de curso em *design*. Essa demanda decorre da necessidade de melhorias do produto (mercadoria), o que implica a exigência de um novo perfil profissional para esse trabalhador.

Após as reuniões realizadas pelo Comitê, o Núcleo de Apoio ao *Design* do CTCalçado reuniu-se com a orientadora pedagógica em alguns encontros para a discussão da proposta do Comitê e para trabalhar no desenho curricular do curso. Conforme se pôde depreender das observações dos componentes do núcleo em relação ao resultado final do trabalho do CTS, um curso de 720 horas oferecido em dois semestres é uma proposta que visa formar um especialista para atuar imediatamente no mercado.

Como o próprio Núcleo de Apoio ao *Design* avaliou, fica difícil formar um profissional nessa dimensão com um curso de curto espaço de tempo. Inclusive, um dos componentes do Núcleo chegou a relatar que não queria dar aula em um curso estruturado em tão pouco tempo, alegando que não haveria condições de aprofundar adequadamente os conteúdos demandados.

Desse modo, a formação de um *designer* que atue com eficácia e desenvolva um trabalho no sentido de qualificar o estilo e a marca do calçado brasileiro, segundo a visão do Núcleo, demanda uma carga horária maior, para contemplar um leque mais diversificado de conteúdos (disciplinas), uma vez que essa é uma profissão que requer um conhecimento aprofundado de história da arte, identificação do processo histórico da arte do *design*, assim como conteúdos

de semiótica, ergonomia, “*ecodesign*” e composição de cores. Além disso, seria importante ofertar disciplinas de identificação de tendências de moda, coletar materiais, identificar nichos, clientes, etc., como também conhecimentos de desenho técnico de calçados, desenho de estilismo, dominar as formas, conteúdos relacionados com estética da arte, estamparia, superfície, percepção de materiais e modelagem. Na área da informática, é preciso conhecimento do funcionamento do CAD – estrutura de projeto, desenvolver superfícies, formas e desenvolver cores. As disciplinas deveriam estar associadas a um projeto de atuação prática, agregando-o ao seu projeto final.

A proposta do CTS de ofertar um curso de 720 horas é limitada na avaliação da maioria dos componentes do Núcleo; contudo eles acataram a decisão do Comitê, decisão esta que foi fortemente influenciada pelo Diretor da instituição, ao declarar que um curso de maior duração e em nível de graduação seria difícil de ofertar, em decorrência das limitações físicas do estabelecimento, assim como por problemas relacionados ao corpo técnico.

Como o setor necessita agregar valor ao seu produto para expandir a base exportadora, as reuniões do CTS concluíram conforme sistetizado no Plano do Curso de Especialização em *Design* de Calçados:

Este processo se dá muito rapidamente, provocando uma mudança de comportamento, onde haverá maior exigência de profissionais qualificados nos campos de desenvolvimento de novos produtos, preparação de gabaritos, programação de máquinas integradas e análise dos produtos antes e durante o processo de produção.

O Centro Tecnológico do Calçado Senai (...) cômico de suas responsabilidades junto ao setor calçadista, implantou o Comitê Técnico Setorial para estruturar um curso que responda às necessidades e expectativas do setor de calçados nessa nova dinâmica de mercado.

O setor calçadista, tanto o nacional como o mundial, se apresenta como altamente competitivo. Em função deste fato, as empresas brasileiras fabricantes de calçados e componentes estão cada vez mais abertas à necessidade do desenvolvimento de competências bem específicas quanto à criatividade, moda, pesquisa e domínio da tecnologia, que permitam a oferta de produtos autênticos, de modo a diversificar os seus mercados, mantendo alto padrão de qualidade e, portanto, garantindo a sua sobrevivência (Plano do Curso – Curso de Especialização em *Design* de Calçados, 2005, p.3).

Portanto, retomando aqui brevemente, os fatores que contribuíram para a definição do curso proposto por parte da escola são: o custo do curso para a

instituição, que não dispõe de recursos para ofertar um curso de longa duração em nível de graduação, aliado aos problemas de falta de espaço físico, de infraestrutura e de recursos humanos e técnicos, além de que o “cliente” do Senai não teria condições de arcar com o custo de um curso em nível de graduação. Apesar de o Núcleo de Apoio ao *Design* apresentar restrições ao curso de curta duração.

Pode-se referir que o setor necessita agregar valor ao seu produto para expandir a base exportadora, por isso, o curso de *design* é uma demanda concreta.

As mudanças implementadas no CTCalçado para a construção da demanda de educação profissional evidenciaram êxitos e limites. No caso do CTCalçado-Senai, os êxitos estão relacionados à implementação dos CTS, o que requer a participação de vários representantes do segmento em pauta na discussão da elaboração dos perfis profissionais dos cursos. Assim, os Comitês se constituem em instrumento e/ou espaço de aproximação da educação profissional ao mercado de trabalho de “(...) modo mais dinâmico, agregando informações e conhecimentos obtidos diretamente dos representantes do meio produtivo e potencializando, assim, o processo básico de elaboração e atualização de perfis profissionais” (Plano do Curso, 2005, p.3). Desse modo, os CTS têm como tarefa contribuir na discussão da elaboração dos perfis profissionais demandados no setor em pauta. Entretanto esse mesmo espaço apresenta limites.

Uma parcela desses limites refere-se ao despreparo dos participantes do fórum, como a pouca representatividade de alguns segmentos, assim prejudicando a interação das partes envolvidas na contribuição da elaboração e identificação do perfil profissional necessário.

De acordo com Moraes, no Brasil, o desenho institucional de formação do Senai está muito próximo das metas empresariais,

(...) os lugares e os conteúdos da formação permanecem variáveis e muito dependentes das características do mercado de trabalho e das condições locais da oferta de formação. Em sua maioria, os programas são definidos pelos empregadores (na escala individual ou de suas organizações). Em cada setor industrial, as normas têm sido definidas pelas instâncias de dirigentes industriais, em que as posições dos empregadores dominam fortemente, ainda

que os professores e os sindicatos possam, quando convidados, emitir seu ponto de vista (TANGUY & RAINBIRD, 1995, apud, MORAES, 2000, p.92).

Dado o movimento do Senai de reestruturar seu(s) modelo(s) de formação profissional, abrindo perspectivas de espaço de participação de segmentos sociais, questiona-se se, de fato, isso não se resume a uma mera formalização de um instrumento para legitimar seus programas, que são definidos priorizando as instâncias dos representantes empresariais.

Nesse sentido, o Decreto nº 2.208/97 vem simplesmente corroborar o que a instituição já vinha realizando, ao propor uma forma descentralizada de execução e participativa na definição dos rumos da formação profissional.

Retomando aqui o conceito citado no Capítulo 1 desta dissertação, demanda refere-se:

(...) tanto à ação de fazer conhecer o que se deseja obter em termos de bens e serviços quanto ao conjunto, sua quantidade e qualidade, desses requerimentos. **Demanda de mercado de educação profissional é aquela que provém daqueles agentes que constituem esse mercado: os que oferecem sua força de trabalho e os que se interessam em comprá-la** (grifos nossos) (FIDALGO e MACHADO, 2000, p.88).

Conforme o conceito de demanda de mercado de educação profissional elaborado pelos estudiosos mencionados acima, pode-se supor que, se a demanda provém dos agentes que constituem esse mercado, estes devem participar na sua definição, partindo-se do pressuposto de que está relacionada às características da divisão e da organização do trabalho e apoiada nas relações entre ciência, trabalho e cultura.

Desse modo, a demanda de educação profissional estabelece relação com os conhecimentos, habilidades e atitudes que as pessoas e/ou as empresas necessitam para um determinado setor ou ocupação. Visto dessa maneira, entende-se que a educação profissional está relacionada às exigências formativas compreendidas como demandas.

Não obstante, poderia acrescentar-se que a demanda de educação profissional também é definida pelas instituições escolares que ofertam os cursos.

Dessa forma, o grau de interação dessas escolas com os que oferecem sua força de trabalho e os que se interessam em comprá-la é o que vai apontar o tipo de formação profissional a ser ofertada para os trabalhadores.

Deve-se ter presente que o grau e a intensidade de participação dos envolvidos no processo de definição e elaboração da formação profissional influenciarão na fundamentação e na consolidação do sistema de educação profissional. De acordo com as várias concepções teóricas existentes, cada sistema de formação profissional terá uma metodologia diferenciada. Em função disso, surgirão repercussões distintas sobre a qualificação profissional.

5- Considerações finais

As transformações que estão ocorrendo no plano socioeconômico, político e educacional vêm apresentando desafios para a sociedade brasileira, marcadas dentre outros fatores, pela ascensão do neoliberalismo e por mudanças no setor produtivo. Estas transformações têm alimentado a ênfase discursiva dos governos e de setores empresariais sobre a necessidade de reformulação do sistema educacional visando ao alcance de uma economia competitiva.

Diante das mudanças provocadas pela globalização da economia e da reestruturação produtiva, nos últimos anos ingressou-se em um mundo movido por transformações no conhecimento e na informação, influenciadas pela revolução tecnológica, que anunciou um novo paradigma. As alterações em curso possibilitaram romper com a rigidez produtiva das grandes escalas e inauguraram o processo produtivo flexível. Essas alterações estão diretamente relacionadas às mudanças na produção e no trabalho, bem como na qualificação e na formação para o trabalho, e têm causado discussões diversas, as quais envolvem tanto empresários, trabalhadores bem como vários setores da sociedade brasileira.

No Brasil, diante das dificuldades de desenvolvimento de um projeto econômico-social sustentável e frente às limitações que o mantêm refém do capital internacional, acentuam-se as contradições entre capital e trabalho. Os trabalhadores estão fragilizados em sua organização e pressionados pela necessidade da empregabilidade, num enfoque que traduz a educação como fator econômico.

Nesse contexto, a necessidade de ampliar as oportunidades de escolarização do trabalhador está associada à noção de empregabilidade, nem sempre acrescida de dimensões que contemplem valores de justiça, igualdade e solidariedade. Assim, a discussão restringe-se à dimensão produtiva, desconsiderando iniciativas que abordem uma educação integral e permanente, que desenvolva e valorize a crescente consciência dos direitos de cidadania.

O processo de exigência de maiores níveis de escolarização, nesse novo contexto, está voltado para ações visando à universalização do ensino fundamental e não à do ensino médio, contrariamente às exigências dos setores produtivos mais avançados e às recorrentes reivindicações dos setores populares organizados. Os níveis educacionais, não muitas vezes, têm se restringido às ações para superar problemas existentes através de campanhas de alfabetização e de programas intensivos de preparação de mão-de-obra.

Partindo da premissa, de que as escolas de formação profissional estavam estruturadas sob os estreitos conceitos do fordismo-taylorismo, a própria questão da qualificação profissional é revista, afastando-se desse paradigma, estruturado sobre o uso de uma mão-de-obra semi-qualificada na automação rígida – onde a aquisição de destreza tende a superar a de conhecimento geral. Passou-se para o paradigma centrado nas necessidades da automação flexível e a privilegiar capacidades relacionadas a uma maior polivalência dos trabalhadores. Nesse sentido, altera-se o perfil de qualificação do trabalhador, influenciando fortemente na modificação dos atributos necessários para a mão-de-obra.

Em virtude do novo paradigma de produção percebeu-se o despreparo da mão-de-obra; para dar conta desse processo produtivo dentro do novo contexto foi necessário rever a formação. Nesse sentido, a necessidade das instituições de EP repensarem as suas atuações como formadoras de profissionais frente ao despreparo para o trabalho e qualificação exigido pelo setor produtivo trouxe desafios que ainda estão em gestação.

Dentro dessa ótica, diferentes grupos de interesse no âmbito do Estado e da sociedade travaram discussões acerca de projetos de reestruturação do ensino médio e do profissional. Assim, no início dos anos 90, o Senai começou a discutir os novos rumos do trabalho industrial e, por conseguinte, a redefinição da formação profissional, que objetiva mudanças na esfera da produção fabril.

Levando-se em conta estes aspectos considerados acima as mudanças documentadas e implementadas nos novos Planos Estratégicos de Ação do Senai são decorrentes das alterações na produção e no trabalho, desencadeando um processo de reestruturação da instituição e redefinindo a educação profissional

sob um novo enfoque. Em decorrência das novas e crescentes demandas de novos perfis profissionais a instituição propõe a reformulação dos programas e dos currículos da formação profissional.

Desse processo, que apresenta avanços e limites, resultou a elaboração do Projeto Estratégico Nacional **Certificação Profissional Baseada em Competências**, o qual orienta a constituição e o funcionamento dos Comitês Técnicos Setoriais.

Esses Comitês têm como objetivo estabelecer o nexu entre a educação e o trabalho, aproximando a educação profissional do mercado de trabalho. Para tal, é proposta a troca de informações e conhecimentos que possibilitem a elaboração de perfis profissionais, que, por sua vez, subsidiam o processo de elaboração do desenho curricular e da oferta formativa.

Conforme documentos, os Comitês são compostos por especialistas do Senai, especialistas de empresas, representantes de associações patronais e sindicais, do meio acadêmico e de instituições públicas das áreas de educação, trabalho e/ou ciência e tecnologia.

Em relação aos avanços de reestruturação da instituição, afirma-se que são coerentes com as demandas das alterações na produção e no trabalho, provocando a redefinição da educação profissional sob um novo enfoque.

Salienta-se que a criação e a implementação dos CTS no CTCalçado-Senai-NH-RS propõe uma melhoria no processo de identificação na construção da demanda por formação profissional. Esse novo enfoque baseia-se em identificar tendências relativas ao setor – considerando pesquisas existentes – avaliando impactos causados pelas transformações tecnológicas e organizacionais, além de contribuir para a análise do mercado de trabalho, através de informações do contexto profissional para a elaboração dos perfis profissionais.

Esse novo enfoque baseia-se na participação de representantes do meio produtivo na elaboração dos perfis profissionais demandados. Para tanto, propõe um avanço no processo de construção da demanda de formação profissional para o setor calçadista ao implementar um espaço de participação para vários representantes do setor em pauta.

Quanto aos limites do processo de identificação da construção da demanda por formação profissional, alguns estão arrolados a seguir:

- a proposta da Metodologia prevê a participação externa, mas privilegia a representação do meio empresarial, desestimulando a participação efetiva dos segmentos representativos, de associações patronais e sindicais, do meio acadêmico e de instituições públicas das áreas de educação, trabalho e/ou ciência e tecnologia;
- a ausência de representantes dos sindicatos dos trabalhadores e/ou de dos trabalhadores das próprias empresas nos trabalhos desenvolvidos pelos CTS impediu e, portanto, não permite diagnosticar quais seriam os aspectos considerados por tais componentes na discussão acerca da formação profissional, provocando uma desproporção na representatividade;
- a ausência da apropriação de estudos secundários para contribuir na discussão cooperou com o despreparo dos participantes do fórum;
- a não existência de uma maior motivação por parte da instituição em relação aos representantes do ambiente externo, conforme propósitos da metodologia, no caso de ausência de representantes;
- o fato de se constatar a ausência de alguns representantes do ambiente externo enfraquece a representatividade conforme os propósitos da instituição.

Em relação aos limites, verificam-se algumas dificuldades das partes envolvidas no processo de elaboração dos perfis demandados para auxiliar nos mecanismos de elaboração na construção da demanda de FP. Levando em conta a carência de indicadores que efetivamente contribuam para a identificação desta, aliada a ausência de determinados representantes, se produz uma diminuição da representatividade na construção da demanda por formação profissional na instituição.

Ainda, na pesquisa, evidenciou-se que o treinamento dos trabalhadores, na maioria dos casos, é realizado na própria empresa, privilegiando o mercado interno. O mais usual é o treinamento de curta duração, que leva em torno de uma

a duas semanas, em função do tipo de atividade desenvolvida no processo produtivo, o que demonstra que a indústria requer pouca especialização da mão-de-obra. Também se verificou que uma parcela das empresas utiliza os cursos de curta duração do Senai para um número maior de trabalhadores e os de média duração para uma pequena quantidade de funcionários que ocupam postos-chave.

Esse comportamento das empresas do setor vai de encontro ao novo paradigma, o qual apregoa a necessidade de trabalhadores qualificados, demandando novas habilidades que supõem novas exigências formativas.

Nos anos 90, a indústria de calçados optou por reorientar as estratégias empresariais diante das transformações econômicas mundiais e pelo avanço das exportações do calçado chinês no mercado mundial, o que levou algumas médias e grandes empresas a se deslocarem para o Nordeste. Houve, ainda, uma ampliação da interiorização e o aumento da externalização de partes do processo produtivo mediante subcontratação, o que iniciou na década de 80 – gerando o aumento dos ateliês de trabalho – e se mostrou benéfico, reduzindo os custos de produção e da mão-de-obra, elemento de peso para a competitividade.

Contudo, em relação à composição do mercado de trabalho do setor calçadista no RS, identificaram-se mudanças no perfil da força de trabalho. Verificando-se os dados da RAIS sobre o emprego formal, constata-se uma pior evolução do emprego no contexto estadual, indicando aumento da participação feminina no mercado de trabalho, nas faixas salariais inferiores, aumento da média etária e da escolaridade – em parte, pela elevação da escolaridade média da População Economicamente Ativa (PEA) –, porém sinalizando queda nas faixas salariais para a maioria dos trabalhadores da indústria calçadista.

Aponta-se, por um lado, o aumento da externalização de parte do processo produtivo nas empresas via subcontratação, acentuando o trabalho precarizado, onde predominam níveis baixos de escolarização, baixos salários e relações entre as partes (contratante e contratada) geralmente conflitivas, já que não são motivadas por formas evoluídas de gestão, em que ganhos de produtividade derivados da especialização formam a base da relação contratual.

Em contrapartida, alguns postos-chave demandam uma mão-de-obra qualificada que desenvolva produtos competitivos nos mercados nacional e internacional, sendo, nesse caso, exigido pelas empresas uma maior escolaridade desse trabalhador, bem como percebem um salário relativamente maior que o da maioria dos funcionários da produção.

Essas estratégias de deslocamento e descentralização da indústria de calçados, aliadas ao processo de terceirização e/ou subcontratação, têm provocado alterações na organização e nas relações de trabalho rumo a um aumento da flexibilidade.

Portanto para o calçado brasileiro tornar-se mais competitivo, a estratégia do setor calçadista tem sido a de ampliar e diversificar seus mercados, bem como no aumento da qualidade, na redução de desperdícios e na adoção de práticas de gestão mais flexíveis e profissionais.

Salienta-se que os caminhos da formação profissional na indústria calçadista são perversos, e, nesse sentido, Kuenzer enfatiza em seus estudos:

Embora o discurso generalizante aponte para a progressiva elevação de escolaridade e educação profissional para todos, a realidade da crescente diminuição dos postos de trabalho, a par da progressiva automação, mostra que o cenário da educação profissional é marcado pela polarização de competências, que demanda diferentes e desiguais aportes de educação; para a grande maioria, excluída do emprego ou submetida a trabalhos precarizados, formação simplificada, de curta duração e baixo custo. Para os poucos que ocuparão os empregos existentes, relativos às tarefas de concepção, manutenção e gerência, formação de maior complexidade, custo e duração (KUENZER, 1999, p.6).

Portanto, nesse sentido, pode-se constatar que a lógica do Curso de Confeccionador de Calçados e do Curso de Especialização em Design, que estão inaugurando a nova Metodologia, é orientada para a polarização das competências, o que expõe o alcance da reestruturação produtiva no setor calçadista.

Como algumas pesquisas apontam a demanda de trabalhadores com formação profissional na área do *design*, a indústria, para retomar a sua competitividade no mercado internacional, necessita qualificar trabalhadores

nesse setor e, deste modo, investir no crescimento do número de linhas e modelos de calçados fabricados.

Assim, conclui-se que, ao se implementar no CTCalçado o curso de Especialização de *Design*, nos moldes propostos, chama-se a atenção de uma provável ausência de eficácia. O resultado da proposta do curso vai ao entendimento da valorização dos aspectos econômicos – tanto em relação ao mercado como os relacionados às dificuldades da instituição – ao não se propor em ofertar um curso a nível de graduação.

Desse modo, a consolidação de um enfoque orientado pela real demanda do setor produtivo – através da reunião de interesses e necessidades de trabalhadores, empresários e comunidades – necessita com urgência de uma reavaliação das partes envolvidas com o intuito de garantir uma maior eficácia, pois, caso contrário, estará somente confirmando um espaço formal de participação, reafirmando o descopasso existente entre as dinâmicas da esfera produtiva e da esfera educativa.

Diante do exposto, conclui-se que, embora as proposições do empresariado brasileiro enfatizem a necessidade de educação básica e de formação profissional, tal ênfase está relacionada a ajustar a educação aos interesses econômicos e não a considerá-la um direito social a ser garantido pelo Estado a todos cidadãos.

Nesse quadro, a proposta do Senai de repensar a formação profissional serviu de modelo para o Governo Federal implementar a reforma da educação profissional – imposta pelo Decreto nº 2.208/97 –, separando o ensino médio e do técnico e, ao mesmo tempo, desresponsabilizando o Estado daquela com essa modalidade de ensino. Como bem afirma Moraes (2000) “o decreto introduziu na rede pública as principais inovações já adotadas pelo Senai no seu sistema de aprendizagem”.

De acordo com as orientações que estavam na Reforma e na Metodologia do Senai na elaboração dos perfis profissionais demandados pelos cursos técnicos e básicos, estes se adaptam, pelo conjunto de razões que já foram apresentadas, aos interesses da instituição e não propriamente à demanda

externa, que poderia dar sustentabilidade aos perfis dos cursos oferecidos, sobressaindo-se, dessa forma, a posição da escola em relação ao mercado.

A problemática da formação profissional permanece na ordem do dia. Percebe-se, todavia, que os problemas relacionados às concepções de formação profissional traduzem as diferentes visões e estratégias de instrumentalização do trabalhador frente às condições da realidade do trabalho. Pautar, nas discussões atuais, as competências e habilidades requeridas aos trabalhadores diante da modernização do processo produtivo requer desvendar os aspectos ideológicos inerentes às propostas de formação profissional.

Espera-se que, ante os vários desafios e limites que permanecem, o processo avance a discussão e a implementação de propostas que contemplem efetivamente a eficácia da FP para o setor calçadista, propiciando a elevação da produtividade e da qualidade do trabalho, melhorando a empregabilidade do trabalhador e as condições de vida da população.

6- Bibliografia

ABICALÇADOS. Associação Brasileira das Indústrias de Calçados. **Resenha Estatística**. Novo Hamburgo: 2002, 2003, 2004. Disponível em: http://www.abicalcados.com.br/index.php?page=estatisticas_resenhas Acesso em: 24 jan. 2005.

ACI/NH. Associação Comercial e Industrial de Novo Hamburgo. **Estatística**. Novo Hamburgo: Disponível em: <http://www.acinh.com.br/indexpor.html> Acesso em: 14 jan. 2005.

ALEXIM, João Carlos; LOPES Carmen L.E. A Certificação Profissional Revisitada In: **Boletim Técnico do Senac**. Rio de Janeiro: Vol. 29 nº 3 –set/dez, 2003.

ARBIX, G. **Uma aposta no futuro**. São Paulo: Scritta, 1996.

ARBIX, G. Guerra Fiscal e Competição Intermunicipal por Novos Investimentos no Setor Automotivo Brasileiro. Dados – **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro: v.43, 2000.

AZEVEDO, B.R.Z. de. Sem Lenço, Sem documento: notas sobre o trabalho fabril a domicílio. In: **Revista Ensaios FEE**, Porto Alegre: 14(10): 126-135. 1988.

BASTOS, Raul Luís Assumpção. Emprego e produtividade na indústria de transformação do Rio Grande do Sul: alguns aspectos nos anos 90 In: **Revista Indicadores Econômicos FEE** Porto Alegre: FEE v.28, nº1 p.137-180, 2000.

BRASIL. Lei n. 5.692 de 11/08/71. Fixa diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus.

BRASIL. Lei n. 7.044 de 18/12/82. Altera dispositivos da Lei 5992/71.

BRASIL. Lei n. 9.394 de 20/12/96. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. 1996.

BRASIL. Portaria n. 646. 14 mai. 1997. Regulamenta a implantação do disposto nos artigos 39 a 42 da Lei n. 9.394/96 e no Decreto nº 2.208/97 e dá outras providências. 1997.

BRASIL. Resolução CNE/CEB nº 04/99. Orientações para a formulação e apresentação dos Planos de cursos técnicos. Brasília, DF, julho, 2001.

BRASIL. Decreto nº 2.208. 17 abr. 1997. Lei da Reforma da Educação Profissional. Regulamenta o parágrafo. 2º do art. 36 e os arts. 39 a 42 da Lei nº

9.394/96, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: [http:// www.mec.gov.br](http://www.mec.gov.br) Acesso em: 10 abril 2003.

BRASIL. Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004. Disponível em: <http://www.mec.gov.br> Acesso em: 28 jan. 2005.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

BULHÕES, Maria da G. Pinto. Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador no Rio Grande do Sul/Brasil: avanços e limites na participação de atores governamentais e não-governamentais. In: MILANI, Carlos; ARTURI, Carlos; SOLIMÍS, Germán; (Org.). **Democracia e Governança Mundial: que regulações para o século XXI** Porto Alegre, Editora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul RS/UFRGS/UNESCO, p. 137-165, 2002.

BULHÕES, Maria da G. LÜDKE, Elida R. FRANZOI, Naira L. Avaliação do Plano de Educação Profissional: A Experiência do Rio Grande do Sul. Disponível em: [http://www.adobeReader-\[EyT-Bulh\]1\[.pdf\]](http://www.adobeReader-[EyT-Bulh]1[.pdf]) Acesso em: 24 jul. 2004.

CARVALHO, Olgamir Francisco de. Tensões e desafios da educação profissional no Brasil, no final do século XX, na perspectiva dos trabalhadores, Campinas, São Paulo: **Tese** - Unicamp. 1999.

CARUSO, L.A; TIGRE, P. Bastos. **Modelo Senai de Prospecção**: Documento Metodológico, Montevideo: Cinterfor/OIT, 2004.

CASTRO, M. Cláudio. **O Futuro da Educação Profissional**. Palestra apresentada no Seminário Internacional: Mercado de Trabalho e Dinâmica Ocupacional. Minas Gerais, 2001.

CASTRO, M. Cláudio; SCHAACK, K; TIPPELT, R. Eds. Formación profesional en el cambio de siglo. CINTERFOR/OIT. 2002. Disponível em: <http://www.cinterfor.org.uy/public/> Acesso em: 20 nov. 2003.

CASTRO, M. Cláudio; O Despertar do gigante: com menos ufanismo e mais direção, a educação brasileira acorda; Editora e Distribuidora Universidade Ltda. Belo Horizonte: Rede Pitágoras, 2002.

CASTRO, Nadya A. CARDOSO, Adalberto M. CARUSO, Luis A. Trajetórias ocupacionais, desemprego e empregabilidade: há algo de novo na agenda dos estudos sociais do trabalho no Brasil. In: **Contemporaneidade e Educação** Rio de Janeiro: Ano II, nº 01, 1997.

CATTANI, Antonio David. **Trabalho e Autonomia**, Petrópolis: Ed. Vozes. 1996.

CATTANI, Antonio David. Trabalho e Tecnologia, **Dicionário Crítico**. Petrópolis: Ed. Vozes, 1999.

CNI. Confederação Nacional da Indústria. **Educação Básica e Formação Profissional**. Uma visão dos empresários. VI Reunião de Presidentes de Organizações empresariais Ibero-Americanas, Salvador, Bahia: Brasil, 1993.

CNI. Confederação Nacional da Indústria. **Emprego na Indústria**. Rio de Janeiro. 1997.

CÔRTEZ, Soraya M. Vargas Arcabouço institucional e participação em conselhos de municípios de saúde e assistência social. In: RIBEIRO, Luiz César de Queiroz (org.) **Metrópoles: entre a coesão e a fragmentação, a cooperação e o conflito**. São Paulo: Ed. Fundação Perseu Abramo, FASE., Observatório das Metrópoles. 2004. CDROM.

COSTA, Achyles Barcelos da, A trajetória competitiva da indústria de calçados do Vale do Sinos p. 9-24. In: COSTA, Barcelos Achyles & PASSOS, Maria Cristina. (Org.). **A Indústria Calçadista no Rio Grande do Sul**, São Leopoldo: Editora UNISINOS, 2004.

COSTA, Achyles Barcelos da. Avaliação do Movimento de Relocalização Industrial de Empresas de Calçados do Vale dos Sinos. Porto Alegre: Sebrae/RGS, 25 p. 1997.

COSTA, Beatriz Morem. Os Impactos do Processo Técnico sobre o emprego, a Qualificação e as Relações de Trabalho: um estudo de caso na indústria de calçados do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: IFCH/UFRGS, Programa de Pós-Graduação em Sociologia. **Dissertação de Mestrado**, 1995.

CUNHA, Luiz Antônio. Ensino Médio e Ensino Técnico: de volta ao passado? In: **Revista: educação e filosofia**, São Paulo: 12(24), jul./dez. p.65-89. 1998.

CUNHA, Luiz Antônio. **O ensino profissional na irradiação do industrialismo**. São Paulo: UNESP; Brasília: FLACSO, p. 17-35, 45-66, 218-232. 2000^a.

CUNHA, Luiz Antônio. O ensino industrial-manufatureiro no Brasil In: **Revista Brasileira de Educação**, São Paulo: nº14 maio/jun/jul/ago, 2000. Editora Autores Associados, p. 89-107. 2000b.

DELUIZ. O Modelo das Competências Profissionais no Mundo do Trabalho e na Educação: Implicações para o Currículo. In: **Boletim Técnico do Senac**, Rio de Janeiro: Vol. 27, nº 3, Setembro/dezembro, 2001.

DUBAR, Claude. A sociologia do trabalho frente à qualificação e à competência. In: **Educação e sociedade**, São Paulo: ano XIX, nº 64, setembro, p. 87-103. 1998.

ENQUITA, Mariano Fernández, A aprendizagem das relações sociais de produção In: **Trabalho, Escola e Ideologia** Artes Médicas, Porto Alegre: p.208-258. 1993.

Estudo da Competitividade da Indústria Brasileira, Competitividade do complexo têxtil brasileiro In: **Estudo da Competitividade da Indústria Brasileira**, 1993. p.34-82. Campinas. São Paulo: IE/UNICAMP-IEI/UFRJ-FUNCEX Disponível em: Acrobat Reader [ntc_tex.pdf]. Acesso em: 18 dez 2004.

FERNANDES, Cláudia Monteiro. Complexo Coureiro-Calçadista-Uma indústria Promissora, p.103-120. In: Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia. **Dez anos de economia baiana**. Salvador: SEI, 280p. (Série estudos e pesquisas, 57). 2003.

FERRETTI, Celso. As Mudanças no Mundo do Trabalho e a Qualidade da Educação. In: **Trabalho, qualificação e politecnia** MARKERT, Werner (org.) São Paulo: Ed. Papirus. 1996.

FERRETTI, Celso. Educação básica e formação profissional no Brasil no fim do século. In: **Formação Sindical em Debate**, São Paulo: nº4/julho, Escola Sindical, 2000.

FIDALGO, Fernando & MACHADO, Lucília. **Dicionário da Educação Profissional**. Belo Horizonte: Núcleo de estudos sobre Trabalho e Educação da UFMG, 2000.

FOGAÇA, Azuete. e SALM, Cláudio. Tecnologia e Qualificação – Bases conceituais. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Mimeo. 1997.

FOGAÇA, Azuete; SILVA, Luiz Carlos E. (1993) Educação básica e reestruturação brasileira. In: **Perspectiva da Economia Brasileira** Rio de Janeiro.: IPEA, vol. 2. 1994.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação e a crise do capitalismo real**. São Paulo: Editora Cortez, 1996.

FRIGOTTO, Gaudêncio (Org). Educação e a crise do trabalho: Perspectivas de final de século. São Paulo: Editora Vozes, 1998.

FRIGOTTO, Gaudêncio. A educação e formação técnico-profissional frente à globalização excludente e o desemprego estrutural. São Paulo: p 218- 238, 1999.

GENTILI, Pablo. O conceito de “empregabilidade” In: **Cadernos UNITRABALHO nº 2**. São Carlos, São Paulo: 1999.

GRABOWSKI, Gabriel, Outra Educação Profissional é (Im)Possível? Projetos e políticas em disputa. **Dissertação de Mestrado**, Faculdade de

Educação/Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1999.

HIRATA, H. Da polarização das qualificações ao modelo da competência. IN: FERRETTI, C; ZIBAS, D.; MADEIRA, F. e FRANCO, M.L. **Tecnologias, trabalho e educação**. Petrópolis: Vozes, 1994.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. Por uma sociologia do desemprego. In: **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. São Paulo: vol.17 n°50, pg 105-121. 2003.

IEDI **Mudar para competir**: a nova relação entre competitividade e educação. São Paulo. 1992.

IEDI. INSTITUTO DE ESTUDOS PARA O DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL **Clusters ou Sistemas Locais de Produção e Inovação**: Identificação, Caracterização e Medidas de Apoio. São Paulo: 2002. Disponível em: <http://www.iinep/fundap> Acesso em: 23 ab. 2005.

IEPE/UFRGS. Competitividade do Complexo Têxtil In: **Estudo da Competitividade da Indústria Brasileira**. Campinas, São Paulo: 1993.

INSTITUTO DE PLANEJAMENTO. IPLAN/IPEA. **Educação Básica - Perspectivas para a Década de 90**, Brasília, DF: Ed. BNDES, 1990.

KOSÍK, Karel. Dialética do concreto; tradução de Célia Neves e Alderico Toríbio. 2 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

KUENZER, Acácia Zeneida. Desafios teórico-metodológicos da relação trabalho-educação e o papel social da escola. In: **Educação e Crise do Trabalho: Perspectivas de final de Século**. (Org.). FRIGOTTO, Gaudêncio, Petrópolis: Editora Vozes, 1998.

KUENZER, Acácia Zeneida. Educação Profissional: categorias para uma nova pedagogia do trabalho In: **Boletim Técnico do Senac** Rio de Janeiro: n°25(2)-DN p.18-29 maio/agosto, 1999.

KUENZER, Acácia Zeneida. A reforma do ensino técnico no Brasil e suas conseqüências. In: **Trabalho formação e currículo. Para onde vai a Escola?** (Orgs.). FERRETTI, OLIVEIRA, São Paulo: Xamã, 1999.

LAGEMANN, Eugenio. O setor coureiro-calçadista na história do Rio Grande do Sul. In: **Ensaio FEE**, Porto Alegre, 7(2):69-82,1986.

LEITE, M. Elenice. O desfile dos atores no enredo da nova institucionalidade da educação profissional no Brasil: um samba articulado? Texto apresentado no congresso Latino Americano de Sociologia do Trabalho. Buenos Aires, maio/2000.

LEITE, Márcia de Paula Trabalho e sociedade em transformação: mudanças produtivas e atores sociais, São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003.

LEITE, Márcia de Paula. Qualificação, Desemprego e Empregabilidade In: **São Paulo em Perspectiva**, Revista da fundação SEADE, 11(1) São Paulo. P 64-69. 1997.

LEMOS DE ALMEIDA, Marilis e QUADROS CARVALHO, Ruy. Educação e desenvolvimento econômico: “uma questão recolocada” Trabalho apresentado no: **III Congresso Latinoamericano de Sociologia del Trabajo**. Buenos Aires. 2000.

MACHADO, Lucília. Educação e divisão social do trabalho: contribuição para o estudo do ensino técnico industrial brasileiro. São Paulo: Autores Associados: Cortez, 1982.

MACHADO, Lucília. Mudanças na Ciência e na Tecnologia e a Formação Geral em Face da Democratização da Escola. In: **Trabalho, qualificação e politécnica**. (org.). MARKET, Werner. (org.) São Paulo: Ed. Papyrus, 1996.

MACHADO, Lucília. Educação básica, Empregabilidade e Competência. In: **Trabalho e Educação**, Belo Horizonte: nº 3. Jan./jul. 1998.

MACHADO, Virginia M. Educação Emancipatória vs. Educação Empresarial e o Trabalhador: Um Estudo junto a trabalhadores do Banco do Brasil. **Tese** – UFRGS – Pós em Educação. 1999.

MANACORDA, Mario A. História da educação: da Antiguidade aos nossos dias. São Paulo: Cortez, p.240-338. 1989.

MANFREDI, Silvia Maria. Trabalho, qualificação e competência profissional – das dimensões conceituais e políticas. **Educação & Sociedade**, São Paulo: ano XIX, n.64, p.13-49, set. 1998.

MANFREDI, Silvia Maria. **Educação Profissional no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2002.

MAURICE, Marc. A formação profissional na França, na Alemanha e no Japão. Três tipos de relação entre a escola e a empresa. In: **Contemporaneidade e Educação**. São Paulo: Ano VI, nº 9 1º semestre 2001.

MEHEDFF, Gabriel Nassim, Do “operário padrão” ao cidadão produtivo: o desafio de educar para a empregabilidade. **Ministério de Trabalho**. Brasília: Maio/1996, mimeo. 1996.

MELO, Dionara. Aumenta a presença de estrangeiros na Fimec. **Zero Hora**, Porto Alegre, 19.04.2005.

MINISTÉRIO DO TRABALHO – BRASIL. **PLANFOR**.SEFOR/FAT. Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador. Brasília, MTB. 1998.

MINISTÉRIO DO TRABALHO – BRASIL. **PLANFOR**. Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador. Guia do PLANFOR. Brasília, abril de 2001.

MORAES, Carmen Sylvia Vidigal. Ações Empresariais e Formação Profissional: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. In: **São Paulo em Perspectiva** São Paulo: vol.14/nº2/abr-jun/2000.

MORAES, Carmen Sylvia Vidigal. O que há de novo na educação profissional no Brasil In: **Revista do NETE – Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, n.8, jan/jun. p.13-73. 2001.

NEVES, Clarisse E. Baeta, e CORRÊA, Maira B. (org.). Pesquisa Social Empírica: Métodos e Técnicas **Cadernos de Sociologia/nº9**. Programa de Pós Graduação em Sociologia, Porto Alegre: PPGS/UFRGS, 1998.

NOGUEIRA, Francis Mary Guimarães. O Banco Mundial: a face do monitoramento dos/nos tempos globalizados, In: **Educação & Sociedade**, nº 56, Revista Quadrimestral de Ciência da Educação, Campinas, São Paulo: Ano XVII, CEDES, 1996.

NORONHA, Eduardo Garutti; e TURCHI, Lenita Maria. Cooperação e conflito: Estudo de caso do complexo coureiro-calçadista no Brasil. Brasília, **IPEA** - Texto para discussão nº 861. 2002.

OLIVEIRA, Ramon. Políticas do ensino médio e da educação profissional no Brasil – anos 90: subordinação e retrocesso educacional. 2003^a. 349p. **Tese** - Doutorado em Educação, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2003^a.

OLIVEIRA, Luiza. Para uma definição de inserção profissional. In: OLIVEIRA, Luiza **Inserção profissional: o caso da reestruturação dos lanicínios na Covilhã Lisboa**: Edições Cosmos, p.35-87. 1998.

PAIVA, Vanilda. Qualificação, crise do trabalho assalariado e exclusão social. p.49-64. In: PABLO, Gentili e FRIGOTTO, Gaudêncio. (org.). **A cidadania negada**. Políticas de exclusão na educação e no trabalho. São Paulo: Cortez, 2002.

PAIVA, Vanilda. **Qualificação, competências e empregabilidade no mundo pós-industrial**. Trabalho apresentado no III Congresso Latinoamericano de Sociologia Del Trabajo. Buenos Aires. 2000.

PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIO. PNAD. 1993/2002: Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/estatística/população/trabalhorendimento/pnad> Acesso em: 24 julho 2004.

PICCININI, Valmiria C., ANTUNES, Elaine Di Diego, FARIA, de Maurício Sarda. Estratégia sindical dos trabalhadores do setor calçadista. p.175-255. In: **O trabalho em movimento, reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil** (Org) LEITE, Márcia de Paula, Editora Papirus Campinas SP. 1997.

SECRETARIA DA COORDENAÇÃO E DO PLANEJAMENTO DO RIO GRANDE DO SUL. **Plano Plurianual**. Porto Alegre, 2000.

POCHMANN, Márcio. Mudanças na ocupação e a formação profissional. VI Encontro Nacional de Estudos do Trabalho, Abet. 1999.

PROGRAMA DE EXPANSÃO DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL (PROEP). Ministério da Educação. (MTb) Disponível em: www.mec.gov.br/semtec/proep Acesso em: 12 set. 2003.

RAMOS, Marise Nogueira. O Público e o privado na educação profissional: as políticas do MEC. In: **O público e o privado na educação**, Interfaces entre Estado e Sociedade, (Org.). ADRIÃO, Theresa e PERONI, Vera. São Paulo: p. 31-56. 2005.

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

REICH, Michael, GORDON, David & EDWARDS, Richard. **Uma teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho**. American Economic Review. Nashville, AEA, v. 63, n. 2, p. 359-365, may. (1973) Tradução de: BASTOS, Raul Luís Assumpção. 1973.

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS. **RAIS**. (1993/2002) Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego. CDROM. 2002.

RIBEIRO, J A.R. Adoção de Decisões ou Decisões Adotadas? Porto Alegre: Mimeo, 1991.

RIBEIRO, J.A.R. **O contexto da reforma da educação profissional: os vários nós de marinheiro de uma complexa, porém inoperante, reforma?** Palestra proferida no Seminário del conocimiento, formación profesional e integración regional”, promovida pela Federación Latinoamericana de Trabajadores de la Educación y la Cultura – FLATEC – Porto Alegre. 2001.

RIBEIRO, J A.R. Pocos, Buenos Bien Pagados y Tratados: el mercado interno de trabajo del sector eléctrico español, 1953 – 1985. **Tese de doutorado**. Universidad de Salamanca, Departamento de Sociología, 2000.

ROGGERO, Rosemary. Breve Reflexão sobre as Relações entre Novas Demandas de Qualificação Profissional no Movimento do Capitalismo Contemporâneo In: **Boletim Técnico do SENAC** Rio de Janeiro: Vol. 26-nº2, maio/agosto, 2000.

ROCHA, Lia de Mattos. O novo discurso da qualificação profissional e os trabalhadores do “Consórcio Modular” em Resende/RJ, GT ANPOCS, Texto apresentado no Seminário Intermediário, São Paulo: USP. 2003.

RUAS, R. **Os Efeitos da Modernização sobre o Processo de Trabalho**. Condições Objetivas de Controle na Indústria de Calçados . Porto Alegre: FEE, Série Teses, 1985.

SABOIA, João. Emprego Industrial no Brasil situação atual e perspectivas para o futuro In: **Revista de Economia Contemporânea**. Rio de Janeiro: (especial); p.207-229, 2001.

SALM, Cláudio. A adequação dos Planos de Educação profissional às necessidades regionais. Avaliação do PLANFOR: uma política pública de educação profissional em debate. São Paulo: **Cadernos UNITRABALHO 2**, 1999.

SALM, Cláudio. Novos requisitos educacionais do mercado de trabalho. In: **Economia & trabalho: textos básicos**. Campinas, São Paulo: UNICAMP, p. 235-252, 1998.

SCHNEIDER, S. Os Colonos da Indústria Calçadista: Expansão industrial e as transformações da Agricultura no Rio Grande do Sul. **Dissertação de Mestrado**, São Paulo: IFCH/UNICAMP, 1994.

SCHNEIDER, S. Os Colonos da Indústria Calçadista: a expansão industrial e as transformações da agricultura familiar no Rio Grande do Sul. In: **Ensaio FEE**, Porto Alegre: (17)1:298-322, 1996.

SCHNEIDER, S. O mercado de trabalho da indústria coureiro-calçadista do Rio Grande do Sul: formação histórica e desenvolvimento – p.25-49. In: COSTA, Barcelos Achyles & PASSOS, Maria Cristina. (Org) **A Indústria Calçadista no Rio Grande do Sul**, São Leopoldo: Editora UNISINOS, 2004.

SENAI-DN. Cenários da Indústria brasileira. Formação Profissional para os anos 2000. **Divisão de Pesquisa, Estudos e Avaliação** Rio de Janeiro. 1992.

SENAI-DR-RS. Senai 50 Anos de Rio Grande do Sul, 1942-1992.

SENAI-DR-RS Departamento Regional do Rio Grande do Sul. **SENAI 50 Anos de Rio Grande do Sul. 1942-1992**. Porto Alegre: SENAI-RS. 1992.

SENAI-DN. Departamento Nacional. **Plano Estratégico Sistema SENAI 1996-2010**. Rio de Janeiro: SENAI-DN. 1996.

SENAI-DN.CIET. Premissas e diretrizes operacionais da educação para o trabalho. Senai. Rio de Janeiro, 72p. **Reestruturação do(s) Modelo(s) de formação profissional do Senai. Ação Estratégica Nacional 01**. 1996.

SENAI-DN. DET. Senai: ontem, hoje e amanhã. **Educação para o Trabalho e a Cidadania**. Rio de Janeiro, SENAI-DN 49 p. 1997.

SENAI-DN. Departamento Nacional. **Regimento SENAI**, Rio de Janeiro: SENAI-DN. 1997.

SENAI-DN. **Modernização, Emprego e Qualificação Profissional**. Rio de Janeiro, 1998.

SENAI-DN. **Capacitação de recursos humanos no processo de modernização industrial**. Rio de Janeiro, 96 p. 1998.

SENAI-DN. **Plano Estratégico do Senai – 1999 – 2010**: versão executiva. Brasília, D.F.: IEL, 1999.

SENAI-DR. RS. O Centro Tecnológico do Calçado SENAI e a Indústria Calçadista – Adequação às Novas Tendências do Mercado de Trabalho. **Relatório de Pesquisa**. Porto Alegre, Diretoria Regional/Gerência de Planejamento, 60 p. 1999.

SENAI-DN. **Plano Estratégico do Senai – revisão 2000 – 2010**. Brasília, 2000 p. 47, 2000.

SENAI-DR. RS. **Relatório Anual 2000**; SENAI Porto Alegre, 2001.

SENAI-DR. RS. **Relatório Anual 2001**; SENAI Porto Alegre, 2002.

SENAI-DR-RS-CTCALÇADO. Relatório Anual 2001 Novo Hamburgo, 2002.

SENAI-DN-CNI. Histórias e Percursos; O Departamento Nacional do Senai (1942 – 2002). Brasília, 108 p. 2002.

SENAI-DN. **Metodologia de Estruturação e Funcionamento de Comitês Técnicos Setoriais**. 2. ed. Brasília, 2002a.

SENAI-DN. **Metodologia para o Estabelecimento de Perfis Profissionais**. 2 ed. Brasília, 2002b.

SENAI-DN. **Metodologia para a Elaboração de Desenho Curricular Baseado em Competências**. 2 ed. Brasília, 2002c.

SENAI-DN. **Metodologia para a Avaliação e Certificação de Competências**. Ed. Brasília, 2002d.

SENAI-DR-RS. Identificação das Necessidades de Formação e Aperfeiçoamento de Recursos Humanos e Assessoria Técnica e Tecnológica. Indústria Calçadista da Área de Jurisdição do Centro de Educação Profissional Porto Alegre. 2002.

SENAI-DN-CNI. **Análise externa do SENAI**: indicadores de desempenho – foco nos egressos dos programas de educação profissional – Brasília 102p. 2002.

SENAI-DR-RS. **Relatório Anual 2002**; SENAI Porto Alegre, 2003.

SENAI-DN-CNI. Nova aprendizagem profissional. CNI/SENAI, Disponível em: www.senai.br/htm/novos-rumos.htm Acesso em: 12 nov. 2003

SENAI-DR-RS. **Relatório Anual 2002**; SENAI. Porto Alegre, 2003.

SENAI-DN. Aprendizagem profissional. Disponível em: www.rs.Senai.br. Acesso em: 12 out. 2003.

SENAI-DN. Reconversão Profissional. Disponível em: www.rs.Senai.br Acesso em: 14 nov. 2003.

SENAI-DN. SENAI garante competências para o mercado de trabalho, Disponível em: www.dn.senai.br/sb63/competencias63.htm 2003.

SENAI-DR-RS-CTCALÇADO. Relatório Anual 2002 Novo Hamburgo, 2003.

SENAI-DR-RS-CTCALÇADO. Relatório de Gestão 2003. Prêmio Qualidade RS. Novo Hamburgo, 2004.

SENAI-DR-RSCTCALÇADO. Relatório Anual 2003 Novo Hamburgo, 2004.

SENAI-DR-RS-CTCALÇADO. Relatório de Pesquisa Avaliação Externa do Senai-RS **Sistema de Acompanhamento Permanente de Egressos (SAPES)**, 2002. Sistema SAPES referentes à Avaliação Externa do Senai-RS - primeira fase - CTCalçado – Novo Hamburgo, CTCalçado-Senai-NH-ASPLAN- 2004.

SENAI-DR-CTCALÇADO. Curso de Especialização em Design de Calçados. Plano de Curso. Novo Hamburgo, RS. 2005.

SOARES, Sergej; CARVALHO, Luiza; KIPNIS, Bernardo. Os jovens adultos de 18 a 25 anos: retrato de uma dívida da política educacional. Rio de Janeiro: junho. **Texto para discussão nº 954 IPEA**, 2003.

TANGUY, (Org) Saberes e competências: o uso de tais noções na escola e na empresa. Campinas, São Paulo: Papirus, 1997.

THIOLLENT, Michel. Crítica Metodológica, Investigação Social e Enquete Operária 3ª ed. São Paulo: Polis, 1982.

TIEPPO, Sérgio. Formação do Técnico em Automação Industrial e Modernização Tecnológica – Estudo do Centro Tecnológico de Mecatrônica – SENAI-CS/RS. **Tese de Mestrado, UFRGS. 1997.**

VARGAS Marco Antonio; ALIEVI, Rejane Maria. **Arranjo Produtivo Coureiro-Calçadista do Vale dos Sinos/RS**, Instituto de Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro – IE/UFRJ. 2000.

WEINSTEIN, Bárbara. Inventando o SENAI e o SESI In: **(Re)formação da classe trabalhadora no Brasil (1920-1964)**. São Paulo: Cortez: Universidade São Francisco. p.135- 186. 2000.

XAVIER SOBRINHO, Guilherme G. de F.; JORNADA, Maria Isabel H. da; BASTOS, Raul Luis; STERNBERG, Sheila S. Wagner; PICHLER, Walter A.; ZIMMERMANN, Ilaine; CHAVES, André L. e KRELING, NORMA. Mercado de Trabalho no Rio Grande do Sul nos anos 90. In: Fligenspan, Flávio B. (Org.). **Economia Gaúcha e Reestruturação nos anos 90**. Porto Alegre: FEE, 2000.

XAVIER SOBRINHO, Guilherme G. de F. Mercados e Mercados de trabalho: apontamentos de leitura na pista da “Nova Sociologia Econômica”. Porto Alegre: mimeo, 2004.

ZARAFIAN, P. A Gestão da e pela competência, Seminário Internacional “Educação Profissional, trabalho e competências” – CIET – Centro Internacional para a Educação, Trabalho e Transferência de Tecnologia Rio de Janeiro. 1996.

ZARAFIAN, P. Objetivo competência: por uma lógica. São Paulo: Atlas, 2001.

7 - Anexos

Anexo I



COMITÊ TÉCNICO SETORIAL



AGENDA DA 1ª REUNIÃO

- ← Abertura
- ← Apresentação dos participantes
- ← Estrutura e Funcionamento do CTS
- ← Prospectiva Interna e Conceituação Básica
- ← Planejamento das próximas reuniões
- ← Encerramento



COMITÊ TÉCNICO SETORIAL

FASES DA METODOLOGIA

- 1 - IMPLANTAÇÃO DO COMITÊ TÉCNICO SETORIAL
- 2 - ELABORAÇÃO DOS PERFIS PROFISSIONAIS
- 3 - ELABORAÇÃO DO DESENHO CURRICULAR
- 4 - AVALIAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DE
COMPETÊNCIAS



COMITÊ TÉCNICO SETORIAL

Fórum consultivo composto por profissionais internos e externos ao SENAI voltado para a discussão de assuntos referentes as relações entre a educação e o trabalho nos diferentes setores industriais.

Composição:

- Coordenação
- Especialistas do SENAI (da área tecnológica e da educação)
- Especialistas da área tecnológica em estudo
- Secretário



COMITÊ TÉCNICO SETORIAL

Atribuições dos Membros do Comitê:

DA COORDENAÇÃO:

- Convidar e oficializar a participação das instituições envolvidas;
- Promover, convocar e coordenar as reuniões;
- Sugerir, em conjunto com os membros do Comitê, dinâmicas adequadas às reuniões;
- Apoiar as equipes técnico-pedagógicas na construção do desenho curricular da oferta formativa;
- Definir, em conjunto com o Comitê, o planejamento das atividades e o cronograma das reuniões;
- Realizar o controle de qualidade, garantindo que os procedimentos descritos na metodologia sejam seguidos.






COMITÊ TÉCNICO SETORIAL

Atribuições dos Membros do Comitê:

DOS ESPECIALISTAS DO SENAI:


- Preparar as equipes do SENAI para a instalação do Comitê;
- Assumir a coordenação metodológica do Comitê;
- Assumir a coordenação pedagógica do Comitê;
- Acompanhar o trabalho do Comitê, visando à construção do Desenho Curricular das ofertas formativas de Educação Profissional, com base nos Perfis Profissionais elaborados.

	<h2 style="text-align: center;">COMITÊ TÉCNICO SETORIAL</h2>	
<p style="text-align: center;">Atribuições dos Membros do Comitê: DOS ESPECIALISTAS DAS EMPRESAS, SINDICATOS E DEMAIS INSTITUIÇÕES:</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contribuir para a análise do mercado de trabalho, fornecendo as informações necessárias à elaboração dos perfis profissionais, levando em conta, entre outras atividades, as funções, o contexto profissional, o grau de autonomia e os desempenhos requeridos; ▪ Identificar e diagnosticar tendências relativas ao setor, ao tipo de formação necessária e a perspectivas futuras; ▪ Indicar os impactos causados pelas transformações tecnológicas e organizacionais no setor e seus reflexos no desempenho profissional. 		
	<h2 style="text-align: center;">COMITÊ TÉCNICO SETORIAL</h2>	
<p style="text-align: center;">Atribuições dos Membros do Comitê: DA SECRETÁRIA:</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborar as pautas das reuniões; ▪ Elaborar as memórias das reuniões; ▪ Divulgar as memórias técnicas das reuniões a todos participantes; ▪ Providenciar e enviar material necessário ao trabalho dos membros do Comitê nos intervalos entre uma reunião e outra; ▪ Confirmar a participação dos membros do Comitê. 		
	<h2 style="text-align: center;">COMITÊ TÉCNICO SETORIAL</h2>	
<p>OBJETIVO</p> <p>Contribuir para a identificação e atualização permanente das competências profissionais dos trabalhadores de uma qualificação.</p>	<p>PRINCIPAIS FUNÇÕES</p> <p>Definir perfis profissionais baseados em competências, contemplando parâmetros que permitam avaliar desempenhos;</p> <p>Atualizar permanentemente os perfis profissionais.</p>	<p>ATIVIDADES PRINCIPAIS</p> <p>Fornecer informações necessárias para a elaboração dos perfis profissionais, contribuindo para a análise do mercado de trabalho;</p> <p>Identificar e diagnosticar tendências relativas ao setor, ao tipo de formação necessária e a perspectivas futuras;</p> <p>Sinalizar os impactos causados pelas transformações tecnológicas e organizacionais no setor e seus reflexos no desempenho profissional;</p> <p>Sugerir alternativas que permitam o aprofundamento do conhecimento na área de atuação do Comitê.</p>



VISÃO SISTÊMICA DA ABORDAGEM DE COMPETÊNCIAS


QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: “Calçados”



GLOSSÁRIO

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Conjunto estruturado de competências profissionais com reconhecimento no mercado de trabalho, que podem ser adquiridas mediante formação, experiência profissional ou combinação de ambas.




VISÃO SISTÊMICA DA ABORDAGEM DE COMPETÊNCIAS

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: “Calçados”

PERFIL PROFISSIONAL




 **Estudo da Prospectiva Interna e Conceituação Básica**
QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: “Calçados”

• Fatores tecnológicos e organizativos

• Mudanças produzidas no campo profissional


- Novos sistemas e métodos de produção e trabalho.
- Novos meios de produção.
- Novas técnicas de controle de qualidade e análise.
- Novos procedimentos de manutenção e reparação.
- Mudanças na organização do trabalho.
- Mudanças na legislação

 **Estudo da Prospectiva Interna e Conceituação Básica**
QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: “Calçados”

• Fatores tecnológicos e organizativos

• Mudanças produzidas no campo profissional

- Atividades que tendem a ser mais importantes.
- Atividades que tendem a ser menos importantes.
- Atividades novas.
- Atividades que tendem a desaparecer.

 **METODOLOGIA PARA ELABORAÇÃO DE PERFIS PROFISSIONAIS**
QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: “Calçados”

Prospectiva Interna
 Estrutura Inicial da Qualificação
 Subfase 1 – Identificação das Competências Profissionais

SENAI

GLOSSÁRIO

COMPETÊNCIA PROFISSIONAL

Mobilização de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho de atividades ou funções típicas segundo padrões de qualidade e produtividade requeridos pela natureza do trabalho.

SENAI

GLOSSÁRIO

DIMENSÕES DA COMPETÊNCIA PROFISSIONAL

Competências de Gestão Competências Específicas

• Sociais
• Organizativas
• Metodológicas

• Técnicas

• comunicação verbal e escrita
• leitura e compreensão de textos
• raciocínio lógico-matemático

Competências Básicas

SENAI

METODOLOGIA PARA ELABORAÇÃO DE PERFIS PROFISSIONAIS


QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: “Calçados”

Prospectiva Interna

Estrutura Inicial da Qualificação

Subfase 1 – Identificação das Competências Profissionais

Subfase 2 – Estabelecimento do Contexto de Trabalho da Qualificação



GLOSSÁRIO


CONTEXTO DE TRABALHO

MEIOS:

- Equipamentos e máquinas;
- Ferramentas e instrumentos;
- Materiais de utilização habitual;
- Meios de produção ou tratamento da informação.

MÉTODOS E TÉCNICAS:

Métodos, processos, técnicas ou procedimentos de trabalho específicos, necessários à obtenção do produto.




GLOSSÁRIO

CONTEXTO DE TRABALHO

CONDIÇÕES DE TRABALHO:

São as características dos lugares onde é desenvolvida a atividade profissional.

- Condições ambientais
- Turnos e horários
- Riscos profissionais
- Outras




GLOSSÁRIO

CONTEXTO DE TRABALHO

POSIÇÃO NO PROCESSO PRODUTIVO:

- Contexto profissional (setor, atividade econômica, tipos de empresas em que se situa a Qualificação);
- Contexto funcional e tecnológico (localização funcional característica na estrutura organizacional da empresa, grau de responsabilidade e autonomia, dependência hierárquica);
- Saídas para o mercado de trabalho.



GLOSSÁRIO


CONTEXTO DE TRABALHO

EVOLUÇÃO DA QUALIFICAÇÃO

- Mudanças nos fatores tecnológicos, organizacionais e econômicos;
- Mudanças nas atividades profissionais;
- Mudanças na educação profissional;

EDUCAÇÃO PROFISSIONAL RELACIONADA À QUALIFICAÇÃO

- Oferta formativa para aquisição das Competências Profissionais requeridas pela Qualificação.



METODOLOGIA PARA ELABORAÇÃO DE PERFIS PROFISSIONAIS

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: “Calçados”

Prospectiva Interna

Estrutura Inicial da Qualificação


Subfase 1 – Identificação das Competências Profissionais

Subfase 2 – Estabelecimento do Contexto de Trabalho da Qualificação

Subfase 3 – Configuração do Perfil Profissional

Subfase 4 – Identificação das Unidades de Qualificação

Produto Final – Perfil Profissional da Qualificação



DEFINIÇÃO DA OCUPAÇÃO PROFISSIONAL

SENAI

ESTRUTURA DO ENSINO PROFISSIONALIZANTE

Destinada à qualificação, requalificação e reprofissionalização de trabalhadores, independente de escolaridade prévia.

Nível Básico	Aprendizagem Industrial	Qualificação Profissional	Aperfeiçoamento Profissional	Iniciação Profissional
---------------------	-------------------------	---------------------------	------------------------------	------------------------

Destinada a proporcionar habilitação profissional a alunos matriculados ou egressos do ensino médio, devendo ser ministrado na forma estabelecida no decreto 2.208

Nível Técnico	Aprendizagem Industrial	Qualificação Profissional	Habilitação Profissional	Especialização
----------------------	-------------------------	---------------------------	--------------------------	----------------

Correspondente a cursos de nível superior na área tecnológica, destinada a egressos do ensino médio e técnico.

Nível Superior	Tecnólogo	Graduação	Especialização
-----------------------	-----------	-----------	----------------

SENAI


PROGNÓSTICO DO MERCADO DE TRABALHO

SENAI

PROGNÓSTICO DO MERCADO DE TRABALHO

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: “Calçados”


- Quais **atividades** desenvolvem os profissionais que se encontram no mercado?
- Quais **atividades** esses profissionais deveriam realizar?
- Quais **atividades** esses profissionais realizarão no futuro?

 **PROGNÓSTICO DO MERCADO DE TRABALHO**

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: “Calçados”

Quais atividades desenvolvem os profissionais que se encontram no mercado?


- Corte, costura, montagem e acabamento de calçados
- confecção de amostras
- conhecimentos de legislação ambiental, trabalhista

 **PROGNÓSTICO DO MERCADO DE TRABALHO**

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: “Calçados”

Quais atividades esses profissionais deveriam realizar?

- polivalência - visão global do processo - multifuncionalidade
- visão sobre sistemas de controle de qualidade
- operar máquinas programáveis
- maior autonomia, iniciativa, autogerenciamento
- tomada de decisão
- capacidade de trabalhar em grupo - relações humanas

 **PROGNÓSTICO DO MERCADO DE TRABALHO**

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: “Calçados”

Quais atividades esses profissionais realizarão no futuro?

- Informática
- espírito de liderança
- idiomas



ESTUDO DA PROSPECTIVA INTERNA E CONCEITUAÇÃO BÁSICA



ELABORAÇÃO DA PROSPECTIVA INTERNA

**Realizar esta atividade
utilizando o arquivo da
Prospectiva Interna no Word.**



**Planejamento das
próximas reuniões**

SENAI

SENAI-RS
Centro Tecnológico do Calçado SENAI

www.rs.senai.br
E-Mail: ctcalcado@rs.senai.br
Fone: 0XX 51 594-3355

SENAI

SENAI-RS
DIRETORIA DE EDUCAÇÃO E TECNOLOGIA

UNIDADE DE NEGÓCIOS EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DE NÍVEL BÁSICO

www.rs.senai.br/nied/capacitacao
unep@dr.rs.senai.br
Fone: 0XX 51 3347-8697

Anexo II

CTS – CONFECCIONADOR DE CALÇADOS

CRONOGRAMA DE ATIVIDADES

Reuniões

Frequência: Semanal

Duração: 2h30min

- 1ª Reunião: 03/11/2003 - Instalação do CTS
- 2ª Reunião: 11/11/2003 - Guia da Prospectiva Interna
- 3ª Reunião: 18/11/2003 - Estrutura inicial da Qualificação
- 4ª Reunião: 25/11/2003 - Competência Geral e Unidades de Competência
- 5ª Reunião: 02/12/2003 - Elementos de Competência
- 6ª Reunião: 09/12/2003 - Elementos de Competência e Padrões de desempenho
- 7ª Reunião: 16/12/2003 - Padrões de desempenho e competências de Gestão
- Contexto de trabalho e Unidades de Qualificação

Anexo III

CTS - DESIGN**CRONOGRAMA DE ATIVIDADES****Reuniões**

Frequência: Semanal

Duração: 2hs

- 1ª Reunião: 12/05/2004 - Instalação do CTS
- 2ª Reunião: 19/05/2004 - Guia da Prospectiva Interna
- 3ª Reunião: 27/05/2004 - Estrutura inicial da Qualificação
- 4ª Reunião: 03/06/2004 - Competência Geral e Unidades de Competência
- 5ª Reunião: 09/06/2004 - Elementos de Competência
- 6ª Reunião: 17/06/2004 - Elementos de Competência e Padrões de desempenho
- 7ª Reunião: 24/06/2004 - Padrões de desempenho e competências de Gestão
- 8ª Reunião: 1º/07/2004 - Contexto de trabalho e Unidades de Qualificação

Anexo IV

**Roteiro - entrevista semi-estruturada – representantes da área
empresarial**

**Questões relativas à formação profissional da mão-de-obra formada pelo
CTCalçado-Senai-NH-RS para a indústria calçadista:**

1. Atualmente parece ter se estabelecido um consenso de que a indústria calçadista precisa modernizar-se para acompanhar as modificações na estrutura produtiva mundial, de modo a poder continuar vendendo seus produtos – no mercado externo e enfrentar a concorrência estrangeira no mercado interno. Para isso, um elemento fundamental é a maior qualificação dos trabalhadores. Como o senhor avalia essa questão e de que modo poderia participar junto com o CTCalçado-Senai na qualificação dos trabalhadores?
2. Na sua opinião, quais são os principais problemas/limitações relativos à mão-de-obra na indústria calçadista? (escolaridade/qualificação/attitudes)
3. Que agências e ou entidades qualificam mais adequadamente o trabalhador requerido pelas empresas, e quais as principais lacunas identificadas nestes programas de formação?
4. As empresas preferem utilizar a mão-de-obra formada por instituições externas às empresas?
5. Caso afirmativo. Porque?
6. Quais os motivos determinantes para a contratação da mão-de-obra formada pelo Senai?
7. O nível de FP dos trabalhadores se constitui em empecilho ao desempenho de suas funções?
8. Na sua percepção, seria importante que as empresas desenvolvessem iniciativas no sentido de melhorar a FP via Senai?

9. Que grau de informação dispõe as empresas acerca dos métodos e cursos ministrados pelo Senai?
10. As empresas consideram satisfatório o nível de qualificação/desempenho do pessoal contratado com FP no Senai?
11. Qual o perfil de FP mais adequado para as empresas?
12. Que tipo de ação as empresas esperariam do Senai ou de outras entidades de FP, com relação formação profissional?
13. As empresas atuam, junto ao Senai, na elaboração de propostas para os cursos oferecidos pelo Senai?
14. Vantagens que as empresas obtém ou esperam obter ao contratar pessoas oriundas do Senai.
15. A mão-de-obra formada no Senai esta apta a responder problemas emergenciais em relação à introdução de inovações modernizantes?
16. Com a introdução de inovações modernizantes, na sua opinião, quais são as mudanças observadas nos níveis de qualificação da força de trabalho formada pelo Senai?
17. O Senai tem condições de oferecer mão-de-obra adequada em relação aos novos postos de trabalho criados na indústria, fruto das inovações modernizantes?
18. Quais são as mudanças nos atributos na formando do perfil de qualificação da força de trabalho da indústria calçadista?
19. Quais os tipos de cursos mais solicitados pelas empresas para o Senai?
20. Qual a duração desses cursos?
21. Na sua opinião os cursos ministrados pelo Senai são organizados apenas em resposta a problemas severos ou recorrentes, ou existe uma preocupação uma formação mais ampla, que ultrapasse as necessidades emergências da indústria. Quais são os critérios de planejamento dos cursos?
22. Após a contratação de trabalhadores com formação no Senai, as empresas realizam uma avaliação dos mesmos, espécie de feedback em conjunto com o Senai? (No sentido de contribuir para aumentar a agilidade dos cursos ministrados pelos mesmos).

24.O senhor gostaria de mencionar/relatar algo que não foi perguntado, mas que no seu entender seja importante em relação ao assunto em pauta?

Anexo V

Roteiro – entrevista semi-estruturada – representantes sindicais

Questões relativas à formação profissional da mão-de-obra formada pelo CTCalçado-Senai-NH-RS para a indústria calçadista:

2. Atualmente parece ter se estabelecido um consenso de que a indústria calçadista precisa modernizar-se para acompanhar as modificações na estrutura produtiva mundial, de modo a poder continuar vendendo seus produtos – no mercado externo e enfrentar a concorrência estrangeira no mercado interno. Para isso, um elemento fundamental é a maior qualificação dos trabalhadores. Como o senhor avalia essa questão e de que modo o sindicato poderia participar junto com o CTCalçado-Senai na qualificação dos trabalhadores?
2. Na sua opinião, quais são os principais problemas/limitações relativos à mão-de-obra na indústria calçadista? (escolaridade/qualificação/attitudes)
3. Que agências e ou entidades qualificam mais adequadamente o trabalhador requerido pelas empresas, e quais as principais lacunas identificadas nestes programas de formação?
4. O nível de FP dos trabalhadores se constitui em empecilho ao desempenho de suas funções?
5. Na sua percepção, seria importante que o sindicato desenvolvesse iniciativas no sentido de melhorar a FP via Senai?
6. Que grau de informação dispõe o sindicato acerca dos métodos e cursos ministrados pelo Senai?
7. O sindicato considera satisfatório o nível de formação profissional ofertada pelo Senai?
8. Que tipo de ação os sindicatos esperariam do Senai ou de outras entidades de FP, com relação à formação profissional?

9. O sindicato atua junto ao Senai, na elaboração de propostas para os cursos oferecidos pelo Senai?
10. A mão-de-obra formada no Senai está apta a responder problemas emergenciais em relação à introdução de inovações modernizantes?
11. Com a introdução de inovações modernizantes, na sua opinião, quais são as mudanças observadas nos níveis de qualificação da força de trabalho formada pelo Senai?
12. Quais são as mudanças nos atributos na formação do perfil de qualificação da força de trabalho da indústria calçadista?
13. Na sua opinião os cursos ministrados pelo Senai são organizados apenas em resposta a problemas severos ou recorrentes, ou existe uma preocupação com uma formação mais ampla, que ultrapasse as necessidades emergenciais da indústria. Quais são os critérios de planejamento dos cursos?
14. O senhor gostaria de mencionar/relatar algo que não foi perguntado, mas que no seu entender seja importante em relação ao assunto em pauta?