
INTRODUÇÃO

Desde o início é preciso ser claro: diálogo social multipartite é fenômeno que se inicia na década de 90 no Brasil e que, apesar dos avanços expressivos em muitas áreas, é algo muito restrito, se considerarmos o que seria necessário para consolidar um novo tipo de prática democrática. Há, ainda, uma concepção autoritária que perpassa a cultura política do país que se tem procurado superar nesses últimos vinte anos de lutas democráticas.

Também, o que orienta o atual sistema de relações de trabalho no Brasil não é diferente, ou seja, não se funda em um diálogo social como, por exemplo, o experimentado na Europa do pós-guerra. Em sua origem, na década de 40, em seus fundamentos não se buscou um arranjo institucional que fortalecesse as relações diretas entre capital e trabalho, nem que favorecesse a contratação coletiva ou a intervenção em políticas públicas. Pelo contrário, o sistema de relações de trabalho e, com isso, o papel dos sindicatos foi estruturado e desenvolvido com vistas a permitir total liberdade aos empresários e aos governos para implantar seu modelo de crescimento e uma visão própria de desenvolvimento. Este sistema restringiu e conformou os limites da atuação sindical, deixando o capital livre para promover sua reprodução e acumulação. A restrição aos direitos de greve, o impedimento da organização no local de trabalho, o controle sindical pelo Estado e o papel normativo da justiça do trabalho são alguns dos fatores que contribuíram para o sucesso desse modelo de controle da prática sindical.

Apesar das mudanças ocorridas com a Constituição de 1988, que representaram avanços na consolidação constitucional de direitos conquistados nas lutas na década de 80, elementos essenciais do modelo anterior continuam presentes na legislação e na cultura das relações de trabalho.

Por sua vez, o desemprego cumpriu, em vários momentos e, ainda, cumpre hoje, uma parte importante da tarefa de manter esses limites. Na última década, quando os avanços obtidos em 1988 poderiam ser desdobrados para as diferentes esferas da vida social, as altas taxas de inflação, a recessão e o desemprego levaram mais uma vez o movimento dos trabalhadores para a defensiva. Para se ter uma idéia desse fenômeno, nesse período a taxa média anual de desemprego saiu de 12,5 em 1985 para 19,3 em 1999 (PED DIEESE/SEADE – SP), subindo de patamar. A luta sindical que até meados de 90 se concentrou na defesa do poder aquisitivo dos salários contra taxas de inflação que beiravam a hiperinflação, nos últimos cinco anos tem tido o desemprego e seus impactos sobre a vida dos trabalhadores e a organização sindical como prioridade absoluta. Entretanto, nestas circunstâncias, a capacidade de ação fica debilitada pelo medo da perda do emprego.

É preciso lembrar que, na década de 90, ocorre uma mudança importante na forma como os governos passam a realizar a gestão de algumas políticas públicas, entre elas a de formação profissional. O que não é gratuito, haja vista a luta dos diferentes movimentos sociais, também o sindical, reivindicando participar na formulação e gestão de políticas públicas. Como exemplo, vale registrar o Movimento Popular de Saúde que conquistou os Conselhos de Saúde; as lutas no campo da educação realizadas por inúmeros movimentos onde se destacam os Conselhos de Educação; a luta pela reforma agrária sustentada pelo Movimento dos Trabalhadores Sem Terra, entre tantos outros.

Vários fóruns tri ou multipartite foram criados, em geral por iniciativa dos poderes executivos municipal, estadual ou federal. A representação dos trabalhadores em organismos públicos se amplia nos últimos anos. A área da formação profissional foi objeto de uma das mudanças mais significativas, em especial em sua forma de gestão, devido à importância que a questão do desemprego adquire na década de 90. Nunca no Brasil, trabalhadores, empresários, governos, políticos, pesquisadores, imprensa, profissionais liberais e demais formadores de opinião falaram tanto sobre a preparação para o trabalho e suas relações com o desenvolvimento do país.

O conteúdo da formação profissional está sendo revisto. Sua eficácia e sua eficiência são discutidas, suas relações com outras formas de conhecimento são reavaliadas e seus objetivos são colocados em xeque. Atores sociais disputam diferentes visões e projetos para a formação profissional; negociam formas e processos e abrem novos espaços de ação, tanto na relação direta entre capital e trabalho, como destes com o Estado e a sociedade. Enfim, seja do ponto de vista técnico, cultural, político ou econômico, a educação está hoje na agenda da sociedade brasileira, com uma atenção especial para a educação para o trabalho.

Se, no momento, há um grande consenso quanto ao valor estratégico da educação para as pessoas e para o desenvolvimento social, os atores sociais apresentam diferentes alternativas, muitas vezes conflitantes, embora os reais interesses que os movem nem sempre fiquem explícitos. Essa realidade influencia os espaços de diálogo social que surgem, tornando a prática da negociação neles presente um desafio em si, dadas as características próprias desses espaços no Brasil de nossos dias.

A expressão prática dessa mudança no campo da formação profissional significou, em primeiro lugar, que novos atores passam a implantar programas de qualificação profissional e também, que o modelo de financiamento sofreu alterações ainda que a institucionalidade que sustenta o sistema de formação profissional tenha sido alterada; papéis e projetos institucionais foram avaliados e alterados; a negociação da formação profissional avançou mais em espaços institucionais multipartites. Entretanto, essas mudanças atingem especialmente as políticas destinadas a trabalhadores desempregados ou em situação de risco de perda do emprego. A gestão do ensino técnico que trata da formação dos jovens no nível médio ou universitário em quase nada se alterou. O mesmo se pode afirmar da relação direta entre capital e trabalho. A formação dos trabalhadores empregados continua sendo prerrogativa da empresa ou das organizações por ela controlada. Não há, com raras exceções, contratação coletiva que trate dessa questão.

Estas são as questões que serão analisadas ao longo deste trabalho. Na verdade, os dois objetos de análise se fundem em um só: diálogo social e formação profissional. Dois também são os espaços onde esse diálogo ocorre: os espaços institucionais multipartite e os espaços da relação capital trabalho. Optou-se por dividir o trabalho em três partes. A primeira irá tratar da participação institucional tri

ou multipartite, iniciando pela contextualização da educação e da formação profissional, com destaque para a visão dos atores sociais: trabalhadores e empresários. Em seguida, a análise trata das políticas públicas de formação profissional no Brasil, que privilegiam um modelo de diálogo social. Para finalizar, uma breve apresentação de outros espaços institucionais que tratam da formação profissional e que seguem o mesmo princípio de diálogo social. Na segunda parte deste trabalho, o eixo se desloca para a relação bipartite capital trabalho, o que se tem feito nesse espaço, com destaque para uma análise das cláusulas dos acordos coletivos que tratam da formação profissional. Finalmente, uma análise do modelo do diálogo social vigente e as relações entre negociação da formação profissional e o sistema de relações de trabalho.