



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE HUMANIDADES
UNIDADE ACADÊMICA DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E RELAÇÕES DE TRABALHO
NO PÓLO DE CONFECÇÕES DE PERNAMBUCO:
TRAJETÓRIA E PERSPECTIVAS DE ATUAÇÃO DO *SENAI*

» Eugenio Vital Pereira Neto «

CAMPINA GRANDE-PB,
AGOSTO DE 2011

» Eugenio Vital Pereira Neto «

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E RELAÇÕES DE TRABALHO
NO PÓLO DE CONFECÇÕES DE PERNAMBUCO:
TRAJETÓRIA E PERSPECTIVAS DE ATUAÇÃO DO *SENAI*

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais, com área de concentração em Sociologia. A pesquisa, em todas as suas fases, foi orientada pelo **Prof. Dr. Roberto Vêras de Oliveira**.

CAMPINA GRANDE-PB,
AGOSTO DE 2011

FICHA CATALOGRÁFICA

ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL DA UFCG

P436q Pereira Neto, Eugenio Vital
 Qualificação Profissional e Relações de Trabalho no Pólo de
 Confeções de Pernambuco: Trajetória e Perspectivas de Atuação do
 SENAI / Eugenio Vital Pereira Neto. — Campina Grande, 2011.
 223 f. il.; col.

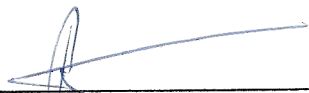
 Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade
 Federal de Campina Grande, Centro de Humanidades.
 Orientador: Prof. Dr. Roberto Veras de Oliveira
 Referências.

 1. Mudanças no Mundo do Trabalho. 2. Relações de Trabalho. 3.
 Qualificação Profissional. 4. SENAI. 5. Pólo de Confeções de
 Pernambuco. I. Título.

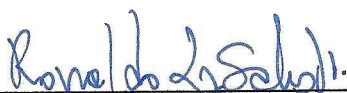
CDU 316.334.22 (043)

FOLHA DE APROVAÇÃO

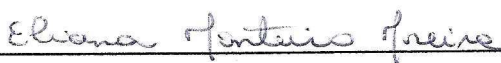
A dissertação intitulada *Qualificação Profissional e Relações de Trabalho no Pólo de Confeções de Pernambuco: Trajetória e Perspectivas de Atuação do SENAI*, de autoria de Eugenio Vital Pereira Neto, sob orientação do Prof. Dr. Roberto Véras de Oliveira, apresentada em sessão pública ao Programa Pós-Graduação em Ciências Sociais da Unidade Acadêmica de Ciências Sociais, da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais, com área de concentração em Sociologia, foi aprovada em 22/08/2011, pela Banca Examinadora composta pelos seguintes membros:



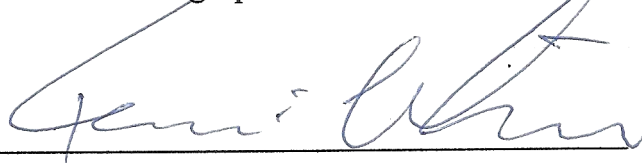
Prof. Roberto Véras de Oliveira – PPGCS | UFCG - (orientador)
Dr. em Sociologia pela Universidade de São Paulo



Prof. Ronaldo Laurentino de Sales Júnior – PPGCS | UFCG - (examinador interno)
Dr. em Sociologia pela Universidade Federal de Pernambuco



Prof.^a Eliana Monteiro Moreira – PPGS | UFPB (examinadora externa)
Dr.^a em Sociologia pela Université de Picardie Jules Verne Amiens



Prof. Remi Castioni – PAD | Unb (examinador externo)
Dr. em Educação pela Universidade Estadual de Campinas

Este modesto trabalho é dedicado

aos que souberam com coração amoroso e paciente me incentivar nas tantas horas de desesperança, de medo e falta de energia que me envolveram ao longo de meu período de formação. Pessoas simplesmente essenciais em minha vida que souberam irradiar apoio e afeto, sem os quais não conseguiria refletir e caminhar em frente. Minha irmã Crisleide Vital Nogueira, e meus pais Sônia Maria Paz Nogueira e Djalma Vital Nogueira, que para além de genitores foram verdadeiramente amigos e confidentes em absolutamente todos os momentos.

AGRADECIMENTOS

Escrever uma dissertação é de fato um percurso formativo, no qual em vários momentos cremos equivocadamente que caminhamos “sozinhos”, presos num *solipsismo* intelectual, sobretudo quando paramos para esboçar nossas idéias no papel, planejando procedimentos de pesquisa, errando, reescrevendo ou tentando analisar os “resultados” produzidos. No entanto, mesmo naqueles momentos, estamos dialogando com idéias, refletindo relações eminentemente sociais. E justamente por não estarmos sozinhos nessa tarefa somos devedores de inúmeras contribuições. Esse nos parece o tempo oportuno e medido, o *kairós*, como diziam os gregos antigos, para registrar com imensa satisfação meus agradecimentos a todos os colegas do Grupo de *Pesquisa Trabalho, Desenvolvimento e Políticas Públicas* (UFCG-CNPq), entre eles Diogo Fernandes da Silva e Alexandre Santos Lima, com os quais mantivemos um contato mais próximo desde 2006, num esforço intenso e conjunto de estudos e pesquisas relacionadas ao tema do trabalho. Além desses, cabe ainda meu sincero e especial agradecimento:

Ao **Prof.Dr. Roberto Véras de Oliveira**, pela dedicação, compromisso e amizade com que conduziu o processo de orientação, contribuindo de maneira decisiva não só para os procedimentos inerentes a execução dessa pesquisa, mas fundamentalmente na orientação da minha formação acadêmica, ajudando-me a vislumbrar um horizonte até então não imaginado e despertando a busca, ainda em curso, por um pensamento metódico, crítico e reflexivo, sobre os grandes dilemas sócio-políticos que enfrentamos.

A **Profª Drª. Mércia Rejane Rangel Batista** (PPGCS-UFCG) pela participação de nossa banca de projeto, e pelas observações críticas com que avaliou nosso trabalho. A **Profª. Drª. Eliana Monteiro Moreira** (UFPB-PPGS), a **Drª. Darcilene Gomes** (FUNDAJ), a **Profª. Drª. Márcia Costa** (UFPB) e a **Profª. Drª. Waltimar Batista Rodrigues Lula** (UEPB), que de forma conjunta participaram da banca de qualificação contribuindo com importantes questões para a conclusão do trabalho de campo.

A **todos os membros da Banca Examinadora** que assinam o presente trabalho, pela gentileza com que aceitaram o pedido de participação, assim como, pelo cuidado com o qual empregaram na leitura e contribuições oferecidas.

Ao **PPGCS-UFCG** pela ajuda de custo concedida para nossa participação do XI Encontro Nacional da ABET (Associação Brasileira de Estudos do Trabalho), realizado em Campinas-SP, e do XIV CISO (Encontro de Ciências Sociais do Norte e Nordeste), realizado em Recife-PE, ambos no ano de 2009, em que se divulgou os resultados parciais da presente formulação.

A **CAPES** (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) que subsidiou a concessão de Bolsa de Estudos Demanda Social, recurso material de grande importância

Ao **CNPq** (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico) que por meio do convênio de cooperação realizado entre o Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da UFCG e o Programa de Doutorado em Ciências Sociais da Unicamp, intitulado “Políticas públicas, reconversões produtivas e recomposições identitárias no Nordeste brasileiro: um olhar a partir do mundo rural e de suas conexões com o urbano” inseriu a presente pesquisa em um de seus eixos temáticos e possibilitou a viagem até a cidade de Campinas-SP, para apresentação dos resultados parciais em Seminário realizado na Unicamp em dezembro de 2010.

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E RELAÇÕES DE TRABALHO NO PÓLO DE CONFECÇÕES DE PERNAMBUCO: TRAJETÓRIA E PERSPECTIVAS DE ATUAÇÃO DO *SENAI*

RESUMO

Esta dissertação tem por objetivo compreender, sob uma perspectiva sociológica, o modo pelo qual o SENAI, enquanto instituição voltada à formação profissional e à assessoria empresarial, atuou e vem atuando no Pólo de Confecções de Pernambuco, mais particularmente nas cidades de Caruaru e Santa Cruz do Capibaribe, tendo em conta as relações e condições de trabalho que o caracterizam, fortemente marcadas pela informalidade e precariedade. A temática está relacionada às novas situações e referências postas pelas mudanças no mundo do trabalho, em curso em âmbito global, e suas implicações em um espaço local de caráter periférico, como aquele no qual se situa o referido Pólo. Procura-se realçar as condições, contradições e implicações especialmente colocadas em tal experiência. Do ponto de vista metodológico, busca-se contemplar reciprocamente as dimensões objetivas e subjetivas (estruturas, processos, práticas e representações sociais) das dinâmicas sociais mais diretamente envolvidas nessa atuação. Trata-se de uma pesquisa de caráter qualitativo, que utiliza-se, entre outros, da combinação dos seguintes instrumentos: procedimento de observação direta (espaços, ambientes, equipamentos, atividades), análise documental (envolvendo documentos técnicos, institucionais e pedagógicos, nacionais e locais referidos ao SENAI) e realização de entrevistas com dirigentes, professores e ex-alunos das duas unidades SENAI atuantes no Pólo.

PALAVRAS-CHAVE

Mudanças no Mundo do Trabalho | Relações de Trabalho |
Qualificação Profissional | SENAI | Pólo de Confecções de Pernambuco

PROFESSIONAL QUALIFICATION AND LABOR RELATIONS
IN PÓLO DE CONFECÇÕES DE PERNAMBUCO:
TRAJECTORY AND MODE OF ACTION *SENAI*

ABSTRACT

This research aims to understand, from a sociological approach, the way in which SENAI, as an institution dedicated to professional qualification and business advices, acted and is acting in *Pólo de Confecções de Pernambuco* (Northeastern, Brazil), particularly in the cities of Santa Cruz do Capibaribe and Caruaru, taking into account the relationships and working conditions that characterize them, strongly marked by informality and precariousness. The theme is related to new situations and references made by the changing in the labor world underway globally and its implications in a local space of peripheral character like the one that stands the Pole. It seeks to highlight the conditions, contradictions and implications raised in this particular experiment. From the methodological perspective of view seeks to contemplate another of objective and subjective dimensions (structures, processes, practices and representations) of social dynamics more directly involved in these efforts. This is a qualitative research study to be used, among others, the combination of the following instruments: direct observation procedure (spaces, environments, equipment, activities), document analysis (involving technical documents, and educational institutions, national and local referred to SENAI) and interviews with administrators, teachers and former students of the two units operating in SENAI Pole.

KEYWORDS

Changes in the labor world | Labor Relations |
Professional Qualification | SENAI | *Pólo de Confecções de Pernambuco* (Northeastern, Brazil)

LISTA DE SIGLAS

ACIASUR	Associação Comercial e Empresarial de Surubim
ACIC	Associação Comercial e Empresarial de Caruaru
ACIPA	Associação dos Comerciantes e Industriários de Pão de Açúcar
ACIT	Associação Comercial Industrial de Toritama
ADDIPER	Agência de Desenvolvimento Econômico de Pernambuco
APL	Arranjo Produtivo Local
ASCAP	Associação Empresarial de Santa Cruz do Capibaribe
BFZ	Entidade alemã conhecida no Brasil como Centro de Formação Profissional das Associações Empresariais da Baviera
BNB	Banco do Nordeste do Brasil
BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CPRH	Agência de Meio Ambiente e Recursos Hídricos de Pernambuco
CVT	Centro Vocacional Tecnológico
CEFET	Centro Federal de Educação Tecnológica
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DNOCS	Departamento Nacional de Obras contra Seca
FIEPE	Federação da Indústria de Pernambuco
FINOR	Fundo de Investimentos do Nordeste
GTZ	Entidade alemã conhecida no Brasil como Sociedade Alemã de Cooperação Técnica
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IEL	Instituto Euvaldo Lodi
IFET	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia
IPHAN	Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional
ITEP	Instituto Tecnológico de Pernambuco
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
MEC	Ministério da Educação
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PIPMO	Programa Intensivo de Preparação de Mão-de-Obra
PLANFOR	Plano Nacional de Formação Profissional
PNQ	Plano Nacional de Qualificação
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PROJOVEM	Programa Nacional de Inclusão de Jovens
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SESC	Serviço Social do Comércio
SESI	Serviço Social da Indústria
SINDIVEST	Sindicato das Indústrias do Vestuário do Estado de Pernambuco
SINE	Sistema Nacional de Emprego
SUDENE	Superintendência para o Desenvolvimento do Nordeste

LISTA DE FIGURAS

Figura 01. Esquema dos elementos que compõe a rigidez do fordismo	28
Figura 02. Imagem dos dirigentes da instituição e o primeiro logotipo do SENAI	51
Figura 03. Organograma do Sistema SENAI. Órgãos deliberativos e executivos, em esfera nacional e nos diversos estados da federação, originados nos anos 1940; desenho organizativo que ainda se mantém nos dias atuais	54
Figura 04. Foto de Roberto Simonsen e da Escola de Aprendizagem do mesmo nome em São Paulo	58
Figura 05. Disposição dos agentes coletivos com os quais o SENAI em âmbito nacional mantém relações	86
Figura 06. Atualização do mapa estratégico do Sistema SENAI	89
Figura 07. Imagens que ilustram o período em que as atividades de comercialização da sulanca localizava-se nas ruas do centro de Santa Cruz	111
Figura 08. Vista parcial e interna do Moda Center Santa Cruz. Espaço da atual feira da sulanca	118
Figura 09. Vista parcial e interna do Parque das Feiras em Toritama. Primeira iniciativa de padronização na esfera da comercialização da sulanca	120
Figura 10. Imagens da Feira de Caruaru localizada no Parque 18 de Maio no Centro da Cidade	123
Figura 11. Imagens de prédios do SENAI Pernambuco em Recife	139
Figura 12. Esboço da distribuição espacial das Unidades SENAI Pernambuco	143
Figura 13. Exemplos de máquinas de costura industrial disponíveis histórica e atualmente no SENAI Caruaru	152
Figura 14. Recursos didáticos usados histórica e atualmente na prática de oficina	154
Figura 15. Imagens da Escola Técnica SENAI de Santa Cruz do Capibaribe	172
Figura 16. Reforma do prédio do SENAI Caruaru: de Centro de Formação Profissional à Escola Técnica	175
Figura 17. Ambientes do SENAI Caruaru: espaço de convivência, pequeno acervo da biblioteca, sala de aula e oficina de costura industrial	176
Figura 18. Linha do Tempo que esboça as transformações históricas e atuais das unidades do SENAI atuantes no Pólo de Confecções de Pernambuco	180
Figura 19. Mapa que assinala as cidades em que o SENAI vem desenvolvendo cursos de qualificação profissional desde 2005	181
Figura 20. Síntese das transformações recentes pelas quais vem passando as unidades do SENAI atuantes no Pólo de Confecções de Pernambuco	184

LISTA DE TABELAS E QUADROS

Tabela 01. Evolução do Número de Matrículas de 1943 a 1962, por modalidade de cursos, ministrados pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial	63
Tabela 02. Evolução do Número de Matrículas de 1968 a 1990, por modalidade de cursos, ministrados pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial	70
Tabela 03. Evolução do Número de Matrículas de 1995 a 2009, por modalidade de cursos, ministrados pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial	98
Quadro 01. Currículo do <i>Curso Técnico em Administração</i> SENAI Santa Cruz do Capibaribe	174
Quadro 02. Currículo do <i>Curso Técnico em Produção de Moda</i> , antigo Design de Moda, ministrado pelas Escolas Técnicas SENAI Caruaru e SENAI de Santa Cruz do Capibaribe	178
Quadro 03. Atual Currículo do <i>Curso Técnico em Vestuário</i> ministrado pelas Escolas Técnicas SENAI Caruaru e SENAI de Santa Cruz do Capibaribe	178

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I – A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL SOB O CAPITALISMO: PERSPECTIVA HISTÓRICA E NOVAS EXIGÊNCIAS NA ATUALIDADE	15
1.1. Algumas referências clássicas sobre Qualificação e Capitalismo	17
1.2. Novas referências paradigmáticas para as Relações de Trabalho e a Qualificação	27
CAPÍTULO II – O SENAI E A CONFIGURAÇÃO DE UM MODO DE ATUAÇÃO NO PROCESSO HISTÓRICO DE INDUSTRIALIZAÇÃO BRASILEIRA	35
2.1. A configuração de um padrão segmentado e precário de relações de trabalho no Brasil sob um <i>fordismo periférico</i>	36
2.2. Origem, desenvolvimento e contradições do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial.....	44
CAPÍTULO III – O SENAI FRENTE AO PROCESSO DE ASSIMILAÇÃO E DISSEMINAÇÃO DOS NOVOS PARADIGMAS DO TRABALHO E DA QUALIFICAÇÃO	73
3.1. Os ventos da flexibilização das relações de trabalho no Brasil e a assimilação e disseminação das novas referências paradigmáticas da qualificação	74
3.2. Os novos desafios do SENAI frente às mudanças nas relações de trabalho e na qualificação em curso no país	84
CAPÍTULO IV – O PÓLO DE CONFECÇÕES DE PERNAMBUCO: ORIGEM E DINÂMICAS QUE INFORMAM SUA TRAJETÓRIA	105
4.1. Origem e desenvolvimento das atividades de produção e comercialização de confecções na região do Agreste Pernambucano	106
4.2. Mudanças atuais no Pólo de Confecções de Pernambuco	125
CAPÍTULO V - OS MODOS DE ATUAÇÃO DO SENAI NO PÓLO DE CONFECÇÕES DE PERNAMBUCO	137
5.1. Breve panorama sobre o SENAI Pernambuco.....	138
5.2. Origem do SENAI Caruaru e de seu <i>modo de atuação</i> voltado para as necessidades exógenas ao contexto local	143
5.3. As mudanças no SENAI Caruaru e sua constituição como agente coletivo inserido na realidade do Pólo de Confecções de Pernambuco	156
5.4. Alguns desafios e contradições atuais relacionados aos discursos e práticas do SENAI atuante no Pólo de Confecções de Pernambuco	179
CONSIDERAÇÕES FINAIS	203
REFERÊNCIAS	207
APÊNDICE	218

INTRODUÇÃO

Esta dissertação apresenta e sistematiza os resultados da pesquisa de Mestrado em Ciências Sociais, defendida junto ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal de Campina Grande. Como tal, reporta-se a um determinado universo empírico no qual se deparou com certas “descobertas”, mas, sobretudo, com muitas questões ainda não respondidas. Ao mesmo tempo, se esforçou por articular a observação e análise de uma experiência particular aos novos processos e estruturas derivadas das reconfigurações no mundo trabalho em curso atualmente, em que se observam claramente, em termos mundiais, a redução drástica de postos de trabalho estáveis e o aumento da tendência de formas precárias e informais como alternativas freqüentes para os que se encontram excluídos do mercado de trabalho formalizado.

Esses dilemas que vêm afetando os países centrais e hegemônicos vem assumindo impactos cada vez mais amplificados, especialmente em configurações sociais periféricas, como as do Nordeste brasileiro, constituídas por uma dinâmica sócio-histórica específica e, em muitos aspectos, contrastantes em relação à dinâmica do Centro-Sul do país. O contato inicial com essa problemática se deu no ano de 2005, momento em que cursávamos a graduação em Ciências Sociais nesta Universidade e passamos a nos inserir, juntamente com mais dois colegas¹, no projeto de iniciação científica, coordenado pelo Prof. Dr. Roberto Véras de Oliveira, intitulado: *O Sistema S e os novos desafios da Qualificação Profissional em Campina Grande*² (Pibic/CNPq).

Esboçava-se ali nosso primeiro contato com a experiência de pesquisa social propriamente dita, que se estendeu de 2005 a 2007, provocando nosso interesse sobre os dilemas e desafios das relações de trabalho e da qualificação profissional a partir da perspectiva da sociologia do trabalho. Desenvolvida no âmbito do Grupo de Pesquisa *Trabalho, Desenvolvimento e Políticas Públicas* (UFCG/CNPq), essa pesquisa inicial, juntamente com outras que vinham sendo conduzidas pelo Prof. Roberto Véras, tentou avançar no sentido de traçar um quadro mais amplo sobre como se conformavam os diversos agentes da qualificação profissional atuantes no Estado da Paraíba. Essa experiência desdobrou-se noutra versão de pesquisa, também de iniciação científica, realizada entre 2007

¹ Trata-se de Diogo Fernandes da Silva, que defendeu, em 2009, a dissertação *A Educação Profissional diante dos novos desafios do mundo do trabalho: o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba*, e Alexandre Santos Lima, também membro do Grupo de Pesquisa, que vem desenvolvendo pesquisa de mestrado intitulada *“Empreendendo” a Sulanca: o SEBRAE e o Pólo de Confecções do Agreste de Pernambuco*, ambos nesse Programa de Pós-Graduação.

² Os resultados dessa pesquisa foram, em co-autoria, publicados na forma de artigo. Cf. Véras de Oliveira; Pereira Neto; Lima & Silva (2007).

e 2008³, da qual participamos, sobre o então Centro Federal de Ciência e Tecnologia da Paraíba (CEFET-PB), atual Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba.

Além disso, nossa inserção no grupo de pesquisa como espaço de construção e debate coletivo propiciou fundamentalmente o amadurecimento de muitas questões suscitadas com aquela experiência inicial, assim como o aprofundamento de temas correlatos, como a questão da “nova informalidade” e sua manifestação em espaços periféricos. Paralelamente, em 2008, tivemos a oportunidade de cursar, como aluno especial, a disciplina *Trabalho, Ação Coletiva e Políticas Públicas*, no âmbito desse Programa de Pós-Graduação, ocasião em que aprofundamos o contato com a literatura pertinente sobre as questões clássicas e contemporâneas de nossa temática de estudo.

Entendemos como importante explicitar esse percurso formativo, pois como adverte Bourdieu, Chamboredon & Passeron (2004), ele mesmo reflete a posição, o interesse, e, portanto, as condições sociais que informam os procedimentos de pesquisa, desde a concepção do projeto, a operacionalização da pesquisa de campo e a elaboração do discurso sociológico aqui apresentado, agora incorporando novos elementos, até então não explorados, em nível de pós-graduação. Dando continuidade à temática desenvolvida com a iniciação científica, nossa proposta de pesquisa inicial no âmbito do Mestrado versava sobre o SENAI da Paraíba, mas foi ajustada em função de nossa inserção no referido grupo de pesquisa, que naquele momento iniciava um conjunto mais amplo de preocupações e estudos coletivos sobre a questão da informalidade e precariedade do trabalho no *Pólo de Confeções de Pernambuco* - expressão usada, nos últimos anos, para denominar a aglomeração de milhares de pequenos empreendimentos produtivos e de comercialização, de natureza fundamentalmente familiar e informal, situado no Agreste pernambucano, originada na passagem dos anos 1960 aos anos 1970, a partir de uma pequena produção semi-artesanal de roupas, localmente denominada de *sulanca*.

Vendida no atacado e varejo numa feira especializada para esse fim, na cidade de Santa Cruz do Capibaribe, a experiência da produção e comercialização da *sulanca* irradiou-se, nas décadas seguintes, para as cidades do seu entorno, como Toritama e Caruaru, tornando-se atualmente uma experiência que vem ganhando destaque regional, notadamente pela expressão de suas dimensões, em relação à escassez de oportunidades de inserção no trabalho, predominante naquela região. De acordo com estimativas, o Pólo de Confeções de Pernambuco vem apresentando altos índices de ocupação, empregando aproximadamente 76

³ Cf. Pereira Neto & Silva (2008).

mil trabalhadores de maneira informal, sejam na condição de trabalhadores assalariados sem registro, sejam como trabalhadores autônomos, gerando trabalho remunerado, tanto no âmbito da comercialização, como na produção, em suas mais de 12 mil unidades produtivas domiciliares de micro e pequeno portes (FADE-UFPE/SEBRAE, 2003). Ao mesmo tempo em que se destaca como pólo de crescimento econômico, tal experiência vem gerando contraditoriamente condições de trabalho precárias, nos quais a marca da intensidade das jornadas, a inexistência, em muitos casos, de direitos trabalhistas e a aquisição tácitas de qualificação sobressaem-se como definidores das relações informais fortemente presentes.

Foi tendo em vista esse cenário particular, e as mudanças em curso no mundo trabalho que ali vem se processando, que tomamos como objeto de estudo as práticas e discursos que configuram os *modos de atuação do SENAI no Pólo de Confeções de Pernambuco*. As características da realidade local apontadas, que lhes situam numa posição periférica no sistema capitalista, vêm tornando mais complexa a atuação do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial ali presente, desde a década de 1970, com unidades de formação profissional. Desde o início de nossa reflexão nos sentimos instigados pelas condições e motivações que levaram esse agente coletivo a si inserir num contexto aparentemente diverso das orientações e propósitos declarados, em termos nacionais, pela própria instituição. Como se sabe, o SENAI representa historicamente um dos mais importantes agentes de qualificação profissional atuantes no país, constituído em paralelo à rede pública, gerido por entidades empresariais. Sua implantação, em âmbito nacional, se deu no contexto da década de 1940, período marcado pelo início da industrialização do país, sob a referência parcial do *fordismo*, como paradigma sócio-produtivo, e concebido para atender às necessidades prementes de qualificação profissional de mão-de-obra para as empresas formais do setor industrial, notadamente concentradas no Centro-Sul do país.

As atuais mudanças no mundo do trabalho, anteriormente sinalizadas, atreladas à nova dinâmica do capital, que articula, em seu núcleo de acumulação flexível, relações de trabalho formais e informais e a disseminação de novas referências discursivas, que vêm alterando o conteúdo e ressignificando o conceito de qualificação, vêm trazendo grandes desafios ao Sistema SENAI como agente histórico de qualificação. Não por acaso, desde meados da década de 1990, a instituição vem promovendo mudanças significativas em suas linhas estratégicas de ação, assumindo novos papéis, interpenetrando diferentes práticas, assumindo claramente, com isso, uma nova postura duplamente orientada: por um lado, a de adequar-se ao paradigma da flexibilização das relações de trabalho e aos novos discursos inerentes ao

campo da qualificação profissional e, de outro, colocar-se como importante agente capaz de influenciar e imprimir determinados sentidos ao debate público atual no Brasil sobre as questões do trabalho.

Associando-se a essas referências, tomou-se como pressuposto, neste estudo, a consideração de que a atuação dos agentes coletivos – notadamente os representantes dos empresários, o Estado, e os representantes dos trabalhadores – em quaisquer espaços encontra-se marcada por contradições, tensões e disputas em torno de posições, o que levou a pesquisa a nortear-se pela preocupação com algumas questões centrais e correlacionadas entre si: quais as práticas e discursos que caracterizam a inserção desse agente coletivo no referido Pólo de Confecções, considerando uma série de necessidades sociais, simbólicas e produtivas específicas que destoam das encontradas por suas principais unidades situadas no Centro-Sul do país? Sob que condições e sentidos o SENAI vêm dando respostas àquelas demandas locais? De que modo vêm se expressando os vínculos históricos e atuais que as unidades ali presentes guardam com as diretrizes mais gerais de âmbito institucional com o Sistema SENAI e com as transformações sócio-econômicas mais gerais? Quais as suas atuais intencionalidades e estratégias, explícitas e subjacentes, de reprodução e reafirmação de sua posição frente a outros agentes coletivos com os quais vem mantendo relação, e que fundamentalmente configuram um *modo de atuação* naquela experiência específica?

Nessa medida, o objetivo principal desta pesquisa foi compreender, sob uma perspectiva sociológica, precisamente as práticas e discursos que configuram *os modos de atuação do SENAI no Pólo de Confecções de Pernambuco*. Buscou-se, de alguma forma, fazê-lo a partir das inter-relações dialéticas entre as novas dinâmicas, práticas e sentidos, advindos das transformações paradigmáticas em curso em âmbito nacional, e as contradições e desafios das relações de trabalho formal-informal e precário que caracterizam esse espaço local periférico.

Sob tal perspectiva, que denota uma, dentre tantas maneiras de construção do objeto aqui apresentado – diga-se, sempre passível a objeções no campo das ciências sociais –, fica o leitor desobrigado de encontrar ao longo do texto referências alinhadas a um ângulo de análise de tipo microssocial, no qual se destacam as pertinentes preocupações com a descrição densa, típica do clássico método etnográfico, quanto às situações e desafios referentes às relações de trabalho informal e necessidades colocadas de qualificação profissional. Tampouco se busque aqui uma abordagem institucionalista, voltada exclusivamente para o SENAI, o isolando de suas demais relações com outros agentes coletivos no âmbito de sua atuação local e nacional. De outra parte, buscamos evitar uma postura estruturalista, que tenta adequar,

apriorísticamente, realidade empírica à teoria. Quanto a isso, registre-se que tentamos a todo custo nos afastar dessa postura, lembrando à clássica premissa metodológica de Marx no *Posfácio a Segunda Edição de O Capital*, na qual afirma que o método de exposição não coincide necessariamente com o método de pesquisa.

Optamos por uma linha de argumentação voltada a introduzir sucessivas aproximações frente ao objeto de estudo, sempre recorrendo a recuperações históricas, como quadro de referência, de modo a poder apreender as mudanças atuais do que tomamos como “objeto” de estudo. Do ponto de vista metodológico, buscamos inspiração em dois ensaios de Bourdieu (1983 e 1989), os quais nos convidam ao exercício de uma *sociologia relacional*, caracterizada pelo esforço de articulação recíproca entre as dimensões objetivas e subjetivas concernentes às práticas, processos e estruturas sociais. O paradigma *praxiológico*, por ele definido, ao notabilizar-se por sua grande sofisticação e capacidade heurística, pode suscitar o início da reflexão de nosso caso, à luz dos grandes dilemas teóricos das ciências sociais contemporâneas, notadamente, os limites e possibilidades das relações entre a dimensão econômica estrutural, referida aos macros fenômenos da sociedade e a esfera das práticas circunscrita a espaços sociais delimitados, em que pesam os elementos simbólicos e discursivos. Assim, a elaboração interpretativa aqui apresentada, que toma como núcleo central os *modos de atuação do SENAI no Pólo de Confecções de Pernambuco*, encontra pela frente o desafio de lidar com um conjunto de mecanismos de dominação, cujos significados não estão explícitos, que se apresenta de modo dissimulado, irreconhecível e eufemizado, ao mesmo tempo, gerais e particulares.

Dessa forma, o texto apresenta a elaboração e análise do material produzido através de uma metodologia eminentemente qualitativa, que mobilizou basicamente, além da pesquisa bibliográfica, a combinação de três procedimentos, a saber: consulta a fontes documentais, realização de observações diretas em campo e realização de entrevistas com alguns atores selecionados. A primeira fase da pesquisa voltou-se basicamente à apropriação dos fundamentos teóricos e metodológicos, através da revisão da literatura pertinente, assim como voltou-se à elaboração do esboço de um quadro de análise sobre o SENAI Nacional e seus intercruzamentos com processos e estruturas sociais, econômicas e políticas de âmbitos mais gerais – é o que constitui o núcleo dos três primeiros capítulos dessa dissertação. Nessa fase, que se estendeu mais detidamente de janeiro a julho de 2010, também utilizamos, de modo complementar, pesquisa às fontes documentais, instrumento que, aliás, também apoiou a consecução da pesquisa de campo nas cidades de Santa Cruz do Capibaribe e Caruaru, em

Pernambuco, entre agosto a dezembro de 2010, como se pode notar no cronograma de pesquisa que segue em anexo.

O procedimento junto a fontes documentais centrou-se em registros escritos do próprio SENAI e eventuais fontes referidas a esta instituição, registros não tratados analiticamente, ou seja, fontes primárias, tais como: normas internas de funcionamento, relatórios de auto-avaliação, textos técnicos de organização e gestão institucional, diretrizes curriculares para cursos de qualificação e planos estratégicos comuns ao Sistema SENAI e específicos às unidades atuantes no Pólo de Confecções. Após a catalogação e avaliação preliminar sobre a validade desses documentos nos detivemos na produção de fichas documentais, em que se buscou o acesso às informações básicas sobre os padrões de organização da instituição em perspectiva histórica e atual (continuidades e rupturas), tanto do SENAI em âmbito Nacional, como de suas unidades presentes no Pólo de Confecções, atentando para: os tipos de curso focalizados, as áreas industriais de atendimento priorizadas, a relação do SENAI com empresas formais e informais, as relações estabelecidas histórica e atualmente com outros agentes coletivos (sindicatos e associações patronais e de trabalhadores, outras escolas de qualificação profissional, programas e medidas normativas do Estado, etc.).

Quanto a esse procedimento de pesquisa tivemos acesso ao material referente ao Sistema SENAI em âmbito nacional, em perspectiva histórica e atual, documentos nos quais na redação foram complementados por importantes estudos como o de Manfredi (2002), Colbari (1995), Cunha (2000), Bryan (1983), dentre outros, que o leitor encontrará ao longo do texto. No entanto, no momento da pesquisa de campo, enfrentamos dificuldades de acesso aos documentos institucionais, seja pela inexistência de registros nas unidades visitadas, seja pela posição social ocupada pela instituição – em que pese os interesses de classe, já que se trata de uma instituição gerida por sindicato patronal com lógica privada, ou seja, de acesso restrito –, fato que colocou a necessidade de redimensionamento e ajustes nas estratégias de pesquisa, tornando o recurso ao uso de entrevistas ainda mais fundamental do que se tinha inicialmente planejado. Ainda assim, sempre que possível nos utilizamos, no capítulo dedicado ao SENAI no Pólo de Confecções, das referências documentais que se teve acesso.

Nessa medida, esses dois procedimentos fundamentaram, além da presente introdução e das considerações finais, os três capítulos que se seguem. No Capítulo I, *A qualificação profissional sob o capitalismo: perspectiva histórica e novas exigências na atualidade*, recuperam-se algumas referências clássicas sobre o conceito de qualificação profissional atreladas, tanto aos modos de organização do processo de trabalho, como ao desenvolvimento

e contradições mais amplas dos padrões capitalistas de acumulação e regulação, no que se consagrou denominar de *fordismo*, especialmente em sua configuração nos países centrais hegemônicos, como os da Europa, sob a emergência do *Estado Social*.

Também se trata da crise ou esgotamento daquele modelo e as conseqüentes transformações em curso no mundo do trabalho, desde os anos 1970, em que se observaram mudanças significativas na: (1) composição e nas relações de trabalho, notadamente com a forte tendência de crescimento do trabalho precário e informal (e suas novas relações com os trabalhos formalmente estabelecidos), (2) no padrão de acumulação e regulação que vem se tornando cada vez mais flexível, assim como, (3) as mudanças no conceito clássico de qualificação, principalmente com a disseminação da noção de *competência*. Servindo de parte introdutória ao capítulo seguinte, a composição desse quadro de referência de caráter seletivo, que enfatizou certos elementos em detrimento de outros, foi realizada sob o ângulo do objeto de estudo aqui tratado, não sendo nosso propósito oferecer elementos suficientemente amplos, nem oferecer novas teses interpretativas acerca desses processos, como os encontrados em autores como Harvey (1992), Castel (1998), Lipietz (1991), Antunes (1997), Santana & Ramalho (2009), dentre outros.

No Capítulo II, *O SENAI e a configuração de um modo de atuação no processo histórico de industrialização brasileira*, procurou-se contextualizar historicamente esse agente coletivo frente às profundas mudanças sociais, econômicas e políticas pelas quais passou o país, a partir do intenso processo de industrialização, e do conseqüente processo de assimilação de elementos parciais do *fordismo*. Nesse ponto foi necessário estabelecer certas correspondências com outras situações, notadamente com as transformações paradigmáticas do trabalho e da qualificação, advindas dos países centrais, tratadas no capítulo anterior, assimiladas e reapropriadas no Brasil. Esse paralelo não pretende ter o rigor de uma verdadeira análise comparativa; visa tão somente sugerir um jogo entre semelhanças e diferenças para ajudar a evidenciar contrastes. De fato se perceberá o quanto, no Brasil, a industrialização, o assalariamento e a proteção social se estabeleceram em condições tardias, parciais e precárias, características contundentes de uma dinâmica que resultou numa configuração social específica e contraditória. É nesse processo que o SENAI toma parte, ao mesmo tempo adequando-se às demandas do setor produtivo ao qual esteve atrelado desde a origem, e colocando-se como agente que interfere nessa dinâmica. Para demonstrar as contradições daí resultantes, caracterizando assim o modo de atuação do SENAI, o que foi se constituindo em diálogo com a bibliografia e baseados na análise documental a que se teve

acesso, apresenta-se os principais aspectos que marcam o percurso histórico do SENAI Nacional desde a sua criação. Isso nos levou à descrição sumária de sua estrutura organizacional, de suas ações estratégicas e do tipo de qualificação empreendida, que, de certo modo, repercutiram em sua rede de unidades locais espalhadas pelo país, tentando estabelecer com isso os vínculos para se pensar os modos de atuação do SENAI num espaço mais delimitado, como o do Pólo de Confecções de Pernambucano.

Já no Capítulo III, *O SENAI frente ao processo de assimilação e disseminação dos novos paradigmas do trabalho e da qualificação*, tratou-se de distinguir as atuais mudanças institucionais pelas quais o SENAI em âmbito nacional vem passando, desde meados dos anos 1990. Naquele período localizamos o movimento que denominamos de *reinvenção institucional* desencadeado por uma nova sistemática gerencial adotada, que se deu com o advento do planejamento estratégico, pela direção nacional. Como se perceberá mais adiante, a origem dessas mudanças está atrelada ao contexto da introdução no país da flexibilização das relações de trabalho e ao amplo processo de assimilação e disseminação de novas referências paradigmáticas no campo da qualificação profissional, no qual diversos agentes coletivos tomaram parte e do qual o SENAI assumiu posição de protagonismo. Isso reorientou as ações estratégicas do SENAI ao ponto deste iniciar uma atuação num campo antes não explorado, precisamente a partir da venda de serviços técnicos e tecnológicos, que se somaram à redefinição de sua linha tradicional de ação, consagrada nos cursos de qualificação ministrados desde os anos de 1940. Aí são apontados alguns de seus desafios atuais, notadamente a postura assumida de cada vez mais aproximar-se de uma lógica de atuação como empresa, amplificando ainda mais seus vínculos de classe, na tentativa de esmaecer as contradições inerentes de sua constituição de entidade financiada com recursos públicos e gerida por entidades patronais, ao passo em que se esforça em disseminar novas práticas e noções referenciadas no modelo das *competências*, para amplos segmentos de trabalhadores.

Com o intuito de avançar a pesquisa rumo a uma maior aproximação do objeto, agora em sua manifestação ainda mais concreta, acessando, assim, informações não reveladas pelo registro escrito, além de tentar minimizar parte dos obstáculos encontrados quanto ao acesso aos documentos institucionais do SENAI referidos às unidades inseridas no Pólo de Confecções, passamos em campo a recorrer à estratégia de observação direta dos espaços, ambientes, equipamentos e atividades empregados nos cursos de qualificação ministrados, além de outras ações empreendidas pelas unidades SENAI atuantes no Pólo de Confecções. Nesse momento recorreremos ao registro de anotações em caderno de campo. Nesse ponto, vale

lembrar, como o faz Oliveira (1998), que o conhecimento produzido no âmbito das ciências sociais recorre frequentemente à observação. Nos termos expressos por esse autor, o *olhar* voltado à apreensão dos fenômenos sócio-culturais figura como instrumento, como categoria de percepção por excelência e pré-estruturada, sofisticada em sua capacidade reveladora pela própria teoria social adotada. De modo semelhante, Bourdieu (1989), enfatizando as relações entre procedimentos técnicos e construção teórica, afirma que:

As opções técnicas mais “empíricas” são inseparáveis das opções mais “teóricas” (...) É em função de uma certa construção do objeto que tal método de amostragem, tal técnica de coleta ou análise de dados, etc., se impõe. Mais precisamente, é somente em função de um corpo de hipóteses derivadas de um conjunto de pressuposições teóricas que um dado empírico qualquer pode funcionar como prova, ou, como dizem os anglo-saxônicos, como evidência. (BOURDIEU, 1989, p.24).

Na experiência de pesquisa empírica de campo, o objeto sobre o qual o pesquisador dirige seu olhar já se encontra previamente alterado pelo próprio modo de visualizá-lo. Seja qual for esse objeto, ele não escapa de ser apreendido pelo esquema conceitual da disciplina, formador de nossa maneira de ver a realidade (OLIVEIRA, 1998). Esse esquema conceitual está associado à incorporação de uma série de recursos e instrumentos do pensamento, tais como: as teorias, os métodos e técnicas que se encontram mais ou menos formalizados e herdados pelo discurso sociológico. Em nosso caso, esse discurso herdado e incorporado, funciona como uma espécie de lente que conduz o olhar sobre *a trajetória e perspectivas de atuação do SENAI*. Não sendo um mero executor de protocolos rígidos e pré-estabelecidos de pesquisa, o sociólogo é aquele que reflete criticamente sua atividade prática, sua própria experiência de pesquisa, perguntando-se sobre a adequação de dado procedimento, imaginando e re-elaborando outras estratégias e novos caminhos. Prática, aliás, realizada, nas palavras de Bourdieu (1989), por retoques sucessivos, por toda uma série de correções, de emendas perpassadas pelas dificuldades inerentes à assimilação desse *habitus*. Atividade que, ao voltar-se para o desafio de pesquisar o mundo social, está conectada, por outro lado, à condição de ser ele próprio (o sociólogo) um ser social, ou seja, parte de seu próprio objeto.

O fato de ser portador de uma série de pressupostos internalizados, de expressar convicções e valores, de partilhar um senso-comum, se presta como um pré-esboço do funcionamento e estrutura do mundo social, esboço no qual não se sabe suas regras *a priori* (BOURDIEU; CHAMBOREDON & PASSERON 2004). Esse entrelaçamento característico

produzido no âmbito das ciências sociais, entre sujeito e objeto do conhecimento, deve ser enfrentado com a maior franqueza, assumindo-se uma postura reflexiva, de *vigilância epistemológica* sobre a própria prática, ou em outras palavras buscando-se o esclarecimento das condições sociais de produção da pesquisa e do discurso sociológico.

Esse deslocamento se torna possível quando se é capaz de confrontar, testar e revisar constantemente diferentes versões de interpretações referentes ao objeto em causa. Registre-se que a ruptura, a des-naturalização dos pressupostos partilhados, se torna um procedimento inicial e fundamental da pesquisa, sejam estes comuns à própria inserção do pesquisador no mundo social, sejam os pressupostos cuja existência já se cristalizou a tal ponto de serem tidos como auto-evidentes pela própria sociologia. Nesse sentido, é preciso desenvolver e interiorizar um novo *olhar sociológico* caracterizado pelo modo de pensar relacional. De modo mais explícito,

A ruptura é, com efeito, uma conversão do olhar (...) Trata-se de produzir (...) um olhar sociológico. E isso não é possível sem uma verdadeira conversão, uma *metanoia*, uma revolução mental, uma mudança de toda a visão do mundo social. Aquilo a que se chama a “ruptura epistemológica”, quer dizer, o pôr-em-suspensão as pré-construções vulgares e os princípios geralmente aplicados na realização dessas construções, implica uma ruptura com modos de pensamento, conceitos, métodos que têm a seu favor todas as aparências do senso-comum, do bom senso vulgar e do bom senso científico. (BOURDIEU, 1989, p.49).

Não sendo um “observador neutro”, que adentra aos espaços sociais de disputas e conflitos sem deixar sua marca nos processos sociais, o pesquisador é levado a operar essa transformação do *familiar* em *exótico*, para usar a expressão de Da Matta (1978), a partir de um encontro com *o outro*, ou seja, através do estabelecimento de “*uma ponte entre dois universos de significação*”, que se dá por meio de negociações, do ato de instaurar relações sociais (e de poder) com diversos agentes envolvidos e que constituem o próprio objeto de estudo considerado. A intersubjetividade própria ao procedimento de observação, aqui entendido como momento de produção de matéria-prima para a construção do artefato (resultado da pesquisa), para usar a metáfora do ofício artesanal a que se encontra todo o cientista social, também se refere à atividade de escuta. Assim como o *olhar*, o *ouvir* também se constitui como uma categoria de percepção (OLIVEIRA, 1998).

Com efeito, seguindo essa trilha metodológica, foram realizadas, em campo, 13 entrevistas orientadas por um roteiro genérico, que foi adaptado a cada caso, em

conformidade com a posição ocupada por cada entrevistado. Estes nos permitiram a gravação do áudio, de cada entrevista, sob o compromisso de manutenção do sigilo de suas identidades, nas quais foram preservadas, como se notará mais adiante. Esse total está composto por 08 entrevistas com gestores, consultores e professores das unidades do SENAI atuantes no Pólo, todas realizadas naqueles espaços, e mais 05 entrevistas realizadas com alunos egressos dos principais cursos ministrados atualmente pelo SENAI, estas realizadas nos ambientes de trabalho dos entrevistados. Quanto ao perfil de inserção no trabalho, esses ex-alunos estão agrupados em duas categorias: (A) trabalhadores autônomos informais em negócios de comercialização e produção (fabricos, facção, ponto na feira); (B) trabalhadores assalariados formal e informal em fabricos e fábricas da região. Todas as entrevistas foram transcritas e se encontram mencionadas ao final da dissertação, em nossas referências, onde se pode ver, para cada entrevistado, um pequeno sumário explicativo de sua posição ocupada. Essas transcrições se constituíram num material de análise fundamental e possibilitou, juntamente com as notas de caderno em que foram registradas nossas observações, a redação dos últimos capítulos mais propriamente referidos à pesquisa de campo.

Apesar de dificuldades, como as de (1) acesso a determinados agentes e seus ambientes de atuação, (2) a questão de tornar públicas informações privadas e (3) o problema da subjetividade que tenciona a própria validade das informações e opiniões declaradas, considera-se que esse procedimento possibilitou o exercício de *um ouvir* sistemático, aquele que se esforça em captar as representações contidas nos discursos elaborados, as intencionalidades declaradas e silenciadas pelos agentes sobre a questão em pauta. Como apreensões ativas frente a estruturas objetivas e, ao mesmo tempo, como coações estruturais definidas a partir de uma determinada posição no espaço social, as *visões de mundo* enunciadas pelos agentes se dão através de um sistema de relações assimétricas (BOURDIEU; CHAMBOREDON & PASSERON 2004).

Assim, coube atentar para o confronto de *visões de mundo* diferentes ou antagônicas referentes aos modos de atuação do SENAI-Pólo. De modo mais claro, o intuito foi produzir com as entrevistas informações referentes à trajetória histórica das unidades, tentando identificar os principais momentos e as mudanças ocorridas atualmente. Com os gestores, professores e consultores do SENAI nos detivemos em saber qual a infra-estrutura (equipamentos, salas de aulas, laboratórios, recursos humanos, etc.) que as unidades possuíam e dispõem atualmente, seus principais cursos de qualificação e principais ações voltadas especificamente para as demandas do Pólo de Confecções. Aí foram exploradas algumas

contradições sobre a inserção dos alunos formados pelo SENAI no mercado de trabalho local e a relação disso com as demandas suscitados pelos pequenos empreendimentos informais da região. Além disso, buscou-se entender as principais mudanças ocorridas e de que forma foram sendo assimiladas, na metodologia de ensino e nos conceitos que lhe dão suporte, e os principais dilemas aí presentes. Também foram obtidas referências sobre a própria constituição histórica do Pólo de Confecções de Pernambuco, além de traços de sua atual dinâmica, especialmente sob o ponto de vista daqueles que fazem as ações diretas do SENAI naquele espaço. Isso também foi buscado junto às entrevistas com os alunos egressos da instituição, com os quais, além disso, tentou-se captar suas percepções no momento de suas inserções no trabalho, notadamente nas atividades sociais e produtivas da produção e comercializações de confecções, atentando para: os conteúdos das formações assimiladas, as expectativas nutridas por esses sujeitos no momento que fizeram o curso no SENAI, suas experiências e os seus dilemas atuais, tentando com isso estabelecer algum tipo de comparação com as práticas e discursos promovidos pelo SENAI Pólo.

Enfim, o material reunido nessa incursão, ou seja, as notas de campo em que foram registradas as observações dos ambientes e atividades, alguns documentos que conseguimos ter acesso e, fundamentalmente, as transcrições das entrevistas realizadas resultaram na elaboração do Capítulo IV, intitulado *O Pólo de Confecções de Pernambuco: origem e dinâmicas que informa sua trajetória*, no qual recuperamos o cenário sobre o qual o SENAI vem atuando desde os anos 1970, período no qual inaugurou uma unidade na cidade de Caruaru, e que coincide justamente com o período de expansão das atividades de produção e comercialização de confecções na região do Agreste Pernambucano. Para isso voltamos à origem daquelas atividades, que como já dissemos está marcada pela informalidade e precariedade nas condições de trabalho, mostrando suas características específicas em contraste com outras situações históricas de industrialização do Nordeste.

Por fim, têm-se o Capítulo V, *Os modos de atuação do SENAI no Pólo de Confecções de Pernambuco*, em que se recupera a origem do SENAI de Caruaru inicialmente voltado para as demandas originadas do Centro-Sul, cumprindo as orientações, que à época se colocavam a partir do Departamento Nacional do SENAI, e nisso já fazendo surgir uma contradição frente às demandas locais. Também se mostra de que maneira foram se processando as principais mudanças na última década, momento no qual o SENAI começa a promover reformas estruturais em seu modo de se relacionar com as necessidades de qualificação próprias do Pólo de Confecções de Pernambuco, modificando seu modo de se inserir naquela experiência,

notadamente pelo confronto com os demais agentes coletivos locais, tendo passado cada vez mais a se cobrar uma adequação de seu projeto. Por fim, esboçam-se alguns desafios e contradições, que em nosso entendimento vêm assumindo importância central em seu modo de atuação.

CAPÍTULO I
A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL SOB O CAPITALISMO:
PERSPECTIVA HISTÓRICA E NOVAS EXIGÊNCIAS NA ATUALIDADE

Desde as últimas décadas do século XX, o mundo do trabalho vem passando por expressivas transformações, cujas implicações se fazem sentir em amplitudes até então desconhecidas, alterando as configurações sociais, centrais e periféricas, orientadas pela dinâmica capitalista. Conforme sugerem evidências empíricas, tratadas em ampla bibliografia, tais mudanças contemporâneas colocaram o debate sobre o *padrão de relações* de trabalho e os novos requisitos da *qualificação profissional* sob outras condições, na medida em que ocorreram alterações objetivas nos processos históricos e estruturais referidas aos conteúdos do trabalho, às suas formas de organização e à sua relação com o capital, assim como, alterações de natureza subjetiva no que tange às ressignificações dos discursos e às disputas de sentidos.

Os cenários atuais, marcados pela profunda capacidade de mutação de seus fundamentos materiais e simbólicos, criaram sérias dificuldades e desafios para uma maior formalização dos discursos teóricos no âmbito das pesquisas em ciências sociais, notadamente na Sociologia do Trabalho, como nos lembra Santana & Ramalho (2009). Torna-se cada vez mais difícil estabelecer interpretações baseadas em conceitos precisos, assim como, formar um consenso sobre as tendências e as conseqüências sociais e políticas dessas mudanças. Muitos autores vêm afirmando que as transformações recentes no mundo do trabalho só podem ser explicadas à luz de uma reconstituição histórica dos padrões que entraram em crise, ou seja, pelo estabelecimento de contrastes com situações anteriores. Esse critério de referência sobre a origem das mudanças que ainda estão em curso parece-nos suficientemente coerente para elucidar as novas dinâmicas intimamente relacionadas ao que vem sendo denominado de crise ou esgotamento paradigmático do *fordismo* e do *Estado Social*, e a emergência da *flexibilização* e das *políticas neoliberais*, correspondentemente, como modelos alternativos de acumulação de capital e de sua regulação política.

Na seqüência, procuramos reconstituir os significados históricos da qualificação profissional sob o capitalismo, nos países centrais, assim como buscamos situar as novas exigências, quanto a isso, colocadas pelas mudanças paradigmáticas pelas quais vêm passando o mundo do trabalho em termos globais. Nesse sentido o presente capítulo é parte propedêutica do Capítulo II, que versará mais detidamente sobre a trajetória, as características e as funções desempenhadas pelo SENAI Nacional, cujas orientações repercutem em sua rede de unidades locais espalhadas pelo país.

1.1. Algumas referências clássicas sobre Qualificação e Capitalismo

É comum encontrarmos na literatura uma referência polissêmica associada ao termo *qualificação profissional*. A diversidade de sentidos parece estar conectada, tanto às dificuldades metodológicas do emprego do termo, como à natureza de sua definição, que compreende discursos teóricos, ideológicos e políticos diversos. Os discursos sobre a qualificação profissional, a partir do momento em que passaram a ser enunciados mais sistematicamente, como uma noção referida à dinâmica produtiva e das relações de trabalho sob o capitalismo, sempre foram múltiplos, ora confundindo-a com a formação profissional (diga-se, os conhecimentos institucionalizados veiculados e reproduzidos em âmbito escolar), ora compreendendo os conteúdos e os próprios saberes tácitos inerentes à experiência de trabalho. Os sentidos diferentes, dados pelos agentes envolvidos, tais como, empresários e representantes governamentais, trabalhadores e pesquisadores, simbolizam verdadeiras disputas de interpretações, as quais encontram alguma correspondência com os enfoques teóricos dos autores clássicos e contemporâneos, ligados, seja às referências do campo da educação ou da economia, seja à sociologia.

Isso nos remete ao pressuposto encontrado nas indicações metodológicas de Bourdieu (1983; 1989) e Bourdieu, Chamboredon & Passeron (2004), de que as palavras que invadem o discurso não são neutras e portam intencionalidades, ora implícitas, ora explícitas, relacionadas com as posições sociais nas quais são irradiadas. Assim, inspirando-se nessas indicações, para se apurar os sentidos atribuídos à qualificação profissional, cabe uma breve incursão sobre a origem social e as metamorfoses pelas quais vem passando esse conceito sob o capitalismo, o que nos coloca inicialmente frente a um percurso iniciado nos primeiros estudos clássicos sobre a organização do processo de trabalho moderno, nos quais a questão da qualificação profissional adquire certa centralidade ao constituir-se como base de classificações sociais, tornando-se objeto de distinções que engendram relações de poder entre as classes sociais.

Nessa direção, encontramos em Marx algumas indicações importantes sobre a questão da *qualificação para o trabalho*, como uma dimensão do amplo processo de constituição das relações sociais de produção tipicamente capitalistas. Em diversas partes de sua formulação teórica, desde seus primeiros escritos, tais como, os *Manuscritos Econômicos e Filosóficos* (1844), a *Ideologia Alemã* (1845-46), o *Manifesto* (1848), até sua obra de maior importância, *O Capital* (1867), Marx trata explicitamente, na sua análise do processo de constituição da

dinâmica de acumulação de capital, dos efeitos que tal processo exerce sobre a divisão técnica do trabalho e às condições postas aos trabalhadores na sua relação com o capital.

Marx remonta à passagem do modo de produção feudal ao modo de produção capitalista, demarcada pela *acumulação primitiva*, para caracterizar a dissociação entre os produtores diretos e a propriedade privada dos meios de produção, base da constituição da relação capital-trabalho, sob o modelo típico do assalariamento. Essa nova relação social, que se estabeleceu através de um longo e tenso processo histórico, pressupôs como condição necessária uma lógica de dissociação, de separação e fragmentação, que atingiu a posse dos meios de produção, o produto do trabalho e, fundamentalmente, o próprio saber e experiência do trabalhador. Segundo Marx (1996b), isso só foi possibilitado com a emergência de um novo tipo de organização do trabalho, que se opunha em sua origem às corporações de ofícios medievais.

Em contraste com as corporações de ofício – caracterizadas pela ausência de divisão técnica do trabalho e pelo caráter artesanal da atividade produtiva, na qual o artesão, além de possuir inteiro domínio do seu ofício (*métier*), também detinha a posse dos meios de produção e do artefato produzido –, as primeiras *manufaturas* constituíram-se como espaços destinados a enfrentar as necessidades de ampliação da escala de produção e obtenção de maior produtividade do trabalho numa fase do capitalismo ainda marcadamente comercial (MARX & ENGELS, 2004). Nesse âmbito, apesar do trabalho ainda continuar sendo de natureza artesanal, dependente da força, habilidade e rapidez do artífice no manejo de seu instrumento, a *manufatura* iniciou o paulatino e sistemático processo de decomposição da atividade artesanal em suas diversas operações parciais, unilaterais e isoladas, na medida em que, sob o comando de um mesmo capitalista, coordenou e concentrou um número cada vez maior de trabalhadores (seja, de um mesmo ofício, seja de ofícios diferentes) numa mesma oficina, cada qual responsável por funções específicas. Nesse ponto, Marx (1996a) é contumaz ao mostrar que essa nova organização do trabalho, que predominou de meados do século XVI até o último terço do século XVIII, implicou, para o trabalhador coletivo, a gênese da perda de sua autonomia e controle sobre o processo de trabalho, além da estratificação da classe trabalhadora pelo tipo de trabalho qualificado incorporado. Segundo Marx,

Depois da separação, autonomização e isolamento das diferentes operações, os trabalhadores são separados, classificados e agrupados segundo suas qualidades dominantes (...) A manufatura desenvolve, portanto, uma hierarquia das forças de trabalho (...) cria portanto em todo ofício, de que se apossa, uma classe dos

chamados trabalhadores (...) *qualificados e não qualificados*. Para os últimos os *custos de aprendizagem* desaparecem por inteiro, para os primeiros esses custos se reduzem, em comparação com o artesão, devido à *função simplificada*. Em ambos os casos cai o valor da força de trabalho (...) que decorre da eliminação ou da redução dos custos de aprendizagem [o que] implica diretamente uma valorização maior do capital (MARX, 1996a, p.464-466, grifos nossos).

Ao passo em que as forças produtivas se desenvolviam e a acumulação propriamente capitalista ampliava-se (como referência geral que orienta a dinâmica sócio-econômica), também se complexificava a divisão do trabalho fabril, que cada vez mais instituía o trabalho semi-qualificado ou não-qualificado como substituto das atividades artesanais (MARX & ENGELS, 2003). Tornava-se mais visível a especialização das funções à medida que se superavam os entraves das etapas iniciais de desenvolvimento capitalista.

Com o advento da *grande indústria moderna*, expresso como uma verdadeira revolução do século XIX, iniciada na Inglaterra nas indústrias dos setores têxteis, de confecções e ferrocarril, observou-se a transformação definitiva da pequena oficina artesanal. O referido processo introduziu alterações na base técnica a partir do uso da mecanização dentro do processo de trabalho, notadamente pela disseminação de máquinas ferramentas, seguindo-se a incorporação de máquinas a vapor e, posteriormente, dos teares movidos a motor a combustão. Ao mesmo tempo em que se implantava a substituição da ferramenta rudimentar pela máquina ferramenta, se instauravam novas relações sociais de trabalho, sob os auspícios do assalariamento, alterando o conteúdo do trabalho e fazendo surgir, assim, uma massa de operários aglomerados nas fábricas, organizados aos moldes militares, sob a vigilância de uma completa hierarquia e submetidos às piores condições de exploração. Como nos indica Castel (1998), o período configurou-se por situações de *extrema vulnerabilidade*, em que a condição de assalariado significava, ao passo em que inexistiam garantias legais que regulamentassem a compra e venda de força de trabalho, estar preso a uma baixa remuneração (que assegurava apenas a reprodução do trabalhador e sua família) e, sobretudo, a um maior controle, disciplina e intensificação das horas de trabalho.

Os significados mais profundos dessas condições degradantes mostraram-se, na interpretação de Marx (1983, p. 68), como *trabalho alienado*, “um tipo de trabalho particular, demasiadamente unilateral, uma atividade mecânica, constante, que qualquer um pode aprender rapidamente e com facilidade”. Engendrado no interior do processo produtivo fabril,

o *trabalho alienado*⁴ despojou o caráter autônomo e auto-realizador da “atividade prática humana”, convertendo o operário num simples apêndice da máquina, transformando o trabalho humano em simples atividade abstrata (MARX, 1983). Não sendo mais capaz de identificar e dominar a completude das etapas de produção do artefato, que sob as condições materiais do capitalismo assume a forma de *mercadoria* (ou seja, um produto definido fundamentalmente pela primazia do seu *valor-de-troca* sobre o seu *valor-de-uso*), o próprio processo de trabalho se apresenta, ao trabalhador *coisificado*, como exterioridade, como estranhamento, em suma, uma atividade não pertencente ao produtor direto. Em vez de um artífice que domina a totalidade de um ofício (*métier*), produziu-se socialmente a fragmentação do trabalho e a expropriação (por parte do capital) dos saberes operários. De uma aprendizagem anteriormente adquirida na oficina, originava-se a necessidade, para o sistema capitalista, de uma preparação intencional, planejada, racionalizada, voltada para o trabalho assalariado, capaz de instruir conhecimentos técnicos e incutir valores e padrões de comportamento social nos indivíduos, donde o destaque para a fábrica e a escola como espaços fundamentais de formação profissional.

Não obstante esses impulsos iniciais de controle, racionalização e degradação das condições de trabalho dentro das fábricas, só na passagem do século XIX para o século XX, é que a lógica de expropriação do saber do trabalhador, por parte dos gestores do capital, ganhou um significado mais contundente e generalizado, agora sob o contexto do capitalismo monopolista (HARVEY, 1992; ANTUNES, 1997). Essa fase demarca substantivas mudanças na orientação da dinâmica de acumulação de capital e na composição do padrão de relações de trabalho oriundas das transformações técnico organizacionais no interior das fábricas e, para além dessas, o que veio a suscitar as primeiras formulações sobre o conceito de *qualificação*.

Nesse sentido, foram emblemáticas as inovações conseguidas com o *taylorismo*. Visando o aumento da produtividade no trabalho, evitando o desperdício de tempo, Taylor (1980) elaborou em seus *Princípios de administração científica* um método de gestão do

⁴ Segundo Marx, além dessa dimensão a que nos referimos acima, ou seja, a *alienação* manifestada no processo de trabalho, o conceito também traduz outros dois fenômenos materiais e históricos intimamente relacionados a essa dimensão. Por um lado, a *alienação* expressa, sob as condições do capitalismo, a síntese da atividade de produção, ou seja, o próprio produto da atividade do trabalho (o objeto produzido). Expropriado dos meios de produção, tais como matérias-primas, qualificação, equipamentos e ferramentas, o trabalhador, ao se relacionar com o produto final de seu trabalho (nesse caso, a mercadoria), se defronta com a desrealização, na medida em que “o objeto produzido assumiu uma existência externa, um poder hostil, antagônico, fora dele e a ele estranho” (MARX, 1983, p.112). Por outro lado, o *trabalho alienado* assume a deformação da realização plena do ser genérico, do ente espécie, sendo assim, uma degeneração da atividade autônoma e livre, concretizando-se objetivamente no âmbito das relações sociais, já que “*de forma geral, a afirmação de que o homem se encontra alienado da sua vida genérica significa que um homem está alienado dos outros, e que cada um dos outros se encontra do mesmo modo alienado da vida humana*” (MARX, 1983, p.118).

trabalho que tornou possível, inicialmente nos EUA e depois se generalizando de modo diversificado para os países centrais e periféricos, elevar a patamares sem precedentes a racionalização da produção e do trabalho, através da eliminação de gestos desnecessários, lentos e ineficientes e de um patamar inédito de controle, pelo capital, sobre os processos de produção e de trabalho. Para a eliminação dos chamados *tempos mortos* dentro do processo produtivo, o método de Taylor se baseou na sistemática observação da experiência de ofício que deveria ser simplificado pela máxima decomposição das tarefas em suas operações mínimas, todas rigorosamente cronometradas (FLEURY & VARGAS, 1983). O conhecimento dos movimentos mais adequados a cada tarefa, dados pela parcelização do trabalho, e seu respectivo tempo de execução, acentuaram a rígida separação entre o trabalho intelectual (o planejamento, a concepção e a direção) e o trabalho manual (a execução), significando maior disciplinamento, vigilância e controle sobre os trabalhadores, expresso na prescrição detalhada das tarefas a serem executadas e numa série de medidas que estipulavam os horários, as regras de higiene e segurança, proibições sobre a circulação dos trabalhadores na fábrica, o modo, padronizado, de vestir dos operários, além de sanções (especialmente as multas para os casos de atrasos, faltas, deterioração das máquinas e falhas de fabricação dos produtos) (LEITE, 1994).

Ao configurar-se historicamente como proficiente mecanismo disciplinar de controle individual da força de trabalho, o *taylorismo*, apesar de guardar suas características específicas, associou-se, no início da década de 1920, com outra forma de racionalização intensiva da atividade produtiva, também pautada por uma organização especializada do trabalho. Tratou-se das primeiras iniciativas de Henry Ford, de estabelecer a partir da indústria automobilística americana (setor de ponta da economia e que passou a direcionar o crescimento e a expansão mundial do capital) a prescrição e controle coletivo do processo de trabalho através de um sistema mecânico integrado (CASTRO, 2003). A introdução do princípio da esteira rolante, como avanço técnico, foi capaz de fixar o operário em um posto rigidamente hierarquizado, fazendo com que as peças e os componentes a ele chegassem num fluxo contínuo, sintonizado, concatenado, evitando os deslocamentos desnecessários do trabalhador e, conseqüentemente, maximizando a produtividade. Com a linha de montagem mecanizada, se exacerbou, por um lado, a combinação entre tarefas extremamente simplificadas, cujos movimentos foram tornados mecânicos e padronizados e, por outro, realçou-se o caráter mediador do controle capitalista, no que se refere à imposição do ritmo do trabalho pela cadência das máquinas.

Se até aqui coube o registro da tendência histórica do capital em imprimir, através de fortes estruturas, certa pressão sobre a classe trabalhadora no sentido de seu controle e dominação simbólico-material, convém destacar, como o faz Leite (1994, p.64), o fato de que “a expropriação do saber operário nunca poderia ocorrer de forma absoluta, na medida em que o capital continuava dependendo desse saber para que os trabalhadores pudessem resolver os problemas não previstos do processo produtivo”. Isso nos leva a concluir que o controle sobre o processo de trabalho não é dado naturalmente, depende de relações de força e de busca permanente de adesão. É de se admitir que a relação capital-trabalho está demarcada, tanto por uma dinâmica de coação, que aciona mecanismos objetivos (puramente econômicos) e subjetivos (referido aos aspectos políticos e ideológicos do controle), como por espaços que demarcam, em alguma medida, possibilidades de ação de resistência ao trabalho parcelado, repetitivo, fragmentado, etc. Como expressão dessas relações de poder assimétricas, Druck (1999) enfatiza as práticas individuais corriqueiramente empreendidas e que se opunham ao regime de fábrica, tais como, o absentéismo, o *turnover*, a sabotagem, assim como, ações coletivas mais organizadas e de maior visibilidade, como as greves mobilizadas pelos sindicatos e partidos da classe trabalhadora⁵.

Em todo caso, a adoção dessas medidas, que visavam, sem dúvidas, maximizar as taxas de exploração por meio de uma organização racional do trabalho, pautando-se no esforço de eliminação da iniciativa individual, foram interpretadas no âmbito da Sociologia do Trabalho, especialmente a partir das contribuições de Georges Friedmann, como sinônimo de desqualificação do trabalho. Embora a qualificação não apareça como um conceito teórico sistemático em sua obra, Friedmann, ao se voltar, em suas pesquisas, à observação das condições de trabalho impactadas pelos efeitos do progresso técnico, pôs em relevo os conteúdos da qualificação exigidos pelos postos de trabalho (TARTUCE, 2004). Tomando como referência o trabalho de ofício (modelo de trabalho qualificado), ou seja, o *saber fazer*, o conjunto de habilidades incorporadas no indivíduo e determinadas pelo tempo (duração) de formação (aprendizagem sistemática) do trabalhador, Friedmann (1972) demonstrou que o processo de aprofundamento da divisão técnica e social do trabalho, promovido pelo maquinismo industrial, estava gerando, notadamente no caso francês, o que denominou de *trabalho em migalhas*. De sua compreensão, derivou-se uma noção de qualificação, associada à perda da autonomia do trabalhador via disseminação de atividades que exigiam mínimas

⁵ Essa capacidade de luta, mas também de negociação, assumiu formas institucionalizadas por meio da ação regulatória do Estado Social, como se enfatizará mais adiante.

habilidades individuais, como um conjunto de conhecimentos cada vez menos complexos e fragmentados.

Convergindo, em certo sentido, com as conclusões de Friedmann (1972), estudos como os de Braverman (1987), ao debruçar-se sobre a análise das condições degradadas de trabalho, sob os limites do capitalismo industrial monopolista, evidenciaram a tendência (aqui sempre entendida como relações de conflito e disputa entre os agentes), de progressiva e contínua alienação do trabalho. Um de seus elementos definidores seriam os processos de racionalização, disciplinamento e expropriação do saber operário (elementos fundamentais da extração de mais-valia), que levados às últimas conseqüências implicaram, na visão de Braverman (1987), na polarização e desqualificação do trabalho, na medida em que estava em franca produção um pequeno setor altamente qualificado de trabalhadores responsáveis pelo planejamento e controle e, de outro lado, uma massa de trabalhadores sem qualificações responsáveis pela execução do processo. Nessa medida, o autor esclarece-nos:

Para o trabalhador, o conceito de qualificação está ligado tradicionalmente ao domínio do ofício - isto é, à combinação de conhecimento de materiais e processos com as habilidades manuais exigidas para desempenho de determinado ramo da produção. O parcelamento das funções e a reconstrução da produção como um processo coletivo ou social destruíram o conceito tradicional de qualificação e inauguraram apenas um modo para domínio do processo de trabalho (...) O que se deixa aos trabalhadores é um conceito reinterpretado e dolorosamente inadequado de qualificação: uma habilidade específica, uma operação limitada e repetitiva, “a velocidade como qualificação”. Com o desenvolvimento do modo capitalista de produção, o próprio conceito de qualificação torna-se degradado juntamente com a deterioração do trabalho (BRAVERMAN, 1987, p. 375).

Com isso alteravam-se definitivamente os requisitos da qualificação: não se buscava mais um trabalhador de ofício, mas aquele que executasse a tarefa prescrita, um trabalhador de chão de fábrica cujas qualificações resumiam-se à simples destreza para a execução de tarefas, aprendida em um curto espaço de tempo e a ser exercida no posto de trabalho de maneira simples e repetida, tais como, puxar alavancas, apertar botões, supervisionar painéis, vigiar equipamentos ou alimentar máquinas com matérias-primas (CASTRO, 2003; DRUCK, 1999). Não obstante a contundência dessas formulações, teses como a de Friedmann e Braverman foram matizadas por outras reflexões acerca da qualificação, a exemplo do ponto de vista elaborado por Pierre Naville.

Autor de uma perspectiva *relativista*, Naville (1973) voltou-se para aspectos da qualificação que estavam para além de seus elementos técnicos e do estrito conteúdo do trabalho, ainda que os considerasse, focalizando-a, sobretudo, como um processo e um produto de relações sociais. Diversos intérpretes⁶ ressaltam que a qualificação em Naville, não se restringindo às habilidades e conteúdos incorporados pelos indivíduos, implica relações de força, tensos conflitos e negociações entre capital e trabalho. O conceito forneceria, já que associado a fatores sócio-culturais, empiricamente (e ao nível analítico), mecanismos de classificações, de construção social de hierarquias em torno da condição salarial, de ordenamento das profissões e da estrutura de cargos (legitimado pelo diploma e pelo tempo de formação, especialmente no caso francês).

Ainda que os métodos *fordianos* e *tayloristas* possam ser compreendidos por meio de uma perspectiva microssocial, isto é, relativa estritamente às relações de poder inter-classes estabelecidas no espaço fabril, donde os métodos de racionalização, organização e controle do trabalho, até aqui ressaltados, sabe-se que o *fordismo*, na linha aberta pelas análises de Gramsci (1980), pode ser caracterizado de modo mais amplo, como uma etapa histórica do capitalismo em sua fase industrial, resultante do avanço das forças produtivas, e que implica: (1) uma determinada relação de classe entre capital e trabalho (que se efetiva pela combinação entre coerção e convencimento); (2) assim como, uma nova relação entre estrutura e superestrutura, entre economia e política.

Como mecanismo de hegemonia do capital, construído contraditoriamente sob a reordenação das forças sociais, o *fordismo* mostrou-se como um fenômeno que trouxe consigo forte conteúdo sócio-político, na medida em que envolveu aspectos que se encontram para além do processo produtivo, *stricto sensu*. Extrapolando as fronteiras das grandes unidades de produção (plantas industriais), as quais passaram a empregar milhares de operários, o *fordismo* implicou, assim, a conformação de uma nova cultura do trabalho, um modo de *viver, pensar e sentir*, nos termos de Gramsci (1980), assentado na racionalização técnica de práticas sociais, na massificação, padronização e uniformização de comportamentos. Em outros termos, significou a constituição de um padrão ideológico de relações sociais de trabalho, tão significativo ao ponto de provocar mutações objetivas e subjetivas no modo de vida dos trabalhadores assalariados e de toda a sociedade.

Especialmente no período imediatamente posterior à Segunda Guerra Mundial, conhecido como *os trinta anos dourados* (1945-75), em função do contexto caracterizado

⁶ Para uma exposição sintética sobre as perspectivas de Friedmann e Naville sobre qualificação profissional Cf. Tartuce (2004), Costa (2007), Tomasi (2002).

pelas robustas taxas de crescimento econômico dos países centrais, o *fordismo* tornou factível a tendência de produção em massa, graças à diminuição dos custos de produção e do conseqüente aumento das taxas de lucros. Promoveu o barateamento progressivo dos produtos e, sob forte pressão dos trabalhadores e de suas organizações sindicais e políticas, possibilitou certa distribuição dos ganhos de produtividade através da adoção de uma política de aumento salarial⁷, fato que ensejou a incorporação do trabalhador, na dinâmica de acumulação, na dupla condição de produtor direto e consumidor de produtos e serviços de massa (DRUCK, 1999). Nesse contexto, expandiu-se e generalizou-se paulatinamente como um verdadeiro paradigma⁸ para outros setores econômicos⁹, não só dos países centrais, como, em alguma medida, influenciou a dinâmica de industrialização dos países periféricos. Essa generalização, apesar de se constituir numa tendência hegemônica, assumiu diferentes formas e variações conforme o setor produtivo em que era aplicado e em relação às condições culturais e políticas inerentes às específicas formações sociais nas quais adentrava (HARVEY, 1992; LIPIETZ, 1989).

Ao articular-se com o *Estado Social*, precisamente na experiência dos países europeus, o *fordismo* passou a ser caracterizado, a partir da abordagem dos autores da Escola da Regulação, como uma situação excepcional na história do capitalismo, resultante de uma combinação entre conflito e consenso, entre lutas de classe e alianças, compromissos e arranjos institucionais. Segundo Lipietz (1989) e Harvey (1992), o *fordismo* representa uma etapa do regime de *acumulação de capital*, cujos traços característicos são a rigidez da produção e consumo em massa, baseado em um padrão específico de *regulação*, ou seja, em mecanismos sociais e políticos impostos à dinâmica do capital. Compondo um arranjo triangular, o Estado assumiu prerrogativas de corrigir as distorções da economia, em geral, e do mercado de trabalho, em específico, tanto na forma de políticas de desenvolvimento, como na promoção de sistemas de proteção social em diversas áreas.

Mediando os interesses antagônicos entre capital e trabalho, cujas tensões, ainda que presentes, assumiram formas atenuadas, por processos diversos de institucionalização dos conflitos sociais, o *Estado Social* promoveu garantias em resposta a demandas dos partidos e sindicatos trabalhistas, na forma de uma série de direitos sociais concernentes ao mundo do

⁷ Notáveis foram os efeitos da triplicação do valor dos salários adotados por Ford, com a elevação da remuneração para cinco dólares ao dia. Cf. Castro (2003), Druck (1999a) e Harvey (1992).

⁸ Como nos indica Harvey (1992) e Lipietz (1989), o uso do termo *paradigma* denota sua matriz etimológica grega, ou seja, significando padrão ou modelo. É nesse sentido que se pode pensar em um *paradigma* de disseminação desigual e relativa, referido às experiências diversas, mas orientado por uma dinâmica geral de acumulação e regulação de capital.

⁹ Tais como, para o ramo alimentício (*fast food*, comida rápida padronizada), para a urbanização (construções de conjuntos habitacionais populares padronizados), para a moda (*jeans* como roupa padronizada) etc.

trabalho, tais como, a redução da jornada de trabalho semanal, o seguro desemprego, pensões de aposentadoria, férias remuneradas, assim como foram instituídas modalidades de negociação coletiva e de gestão tripartite de políticas públicas (envolvendo representações de trabalhadores, de empregadores e do Estado). Nesses termos, sob um ciclo virtuoso de crescimento econômico e de distribuição dos ganhos de produtividade, surgiu um mercado de trabalho pautado numa crescente homogeneidade notabilizada pelo signo da estabilidade no emprego industrial formal, pela condição inédita de quase pleno-emprego e por uma estrutura de ocupações que se vinculava a uma formação profissional (escolar ou tácita) sistemática.

Isso implicou em significativa melhoria do padrão de vida, que se universalizava na forma de direitos, alterando, assim, as condições materiais de existência da classe trabalhadora, em franco contraste com a *vulnerabilidade de massa* a que estava submetida no século XIX. Pela primeira vez, inúmeros trabalhadores eram capazes de planejar a construção de sua casa própria, de ter acesso ao consumo de bens duráveis, tais como, geladeira, rádio, televisão, automóveis, enfim, de prever e planejar as etapas de uma carreira. Esses contornos visíveis de uma organização social fundamentada na estabilidade e garantias levaram autores, como Castel (1998), à denominação de *Sociedade Salarial*, cujas bases centrais encontrar-se-iam no trabalho assalariado, o considerando, muito além das relações técnicas e econômicas de produção, como fator de inserção na estrutura social, ou seja, como suporte privilegiado de integração, gerador de laços e vínculos de coesão, de *status*, de proteção e de identidade coletivas.

A configuração do trabalho sob as referências do *fordismo* e do *Estado Social* nos remete, assim, a uma situação de ambivalência do significado assumido pela qualificação profissional naquele contexto. Se, por um lado, esse fenômeno esteve relacionado ao controle, à racionalização, que se movimentava no jogo da coerção e do convencimento e expressava-se por meio de treinamento técnico destinado ao desempenho de uma tarefa ou posto de trabalho; por outro lado, não obstante sua natureza instrumental, a qualificação passou a incorporar-se como *direito social*, sendo alvo de políticas públicas e objeto da negociação coletiva e das demandas apresentadas pelas representações sindicais dos trabalhadores.

Sua complexidade nos mostra, contraditoriamente, tanto elementos que a caracterizam como fragmentação dos saberes, especialização, numa palavra, degradação do trabalho, nos termos de Braverman (1987), como elementos de conquista da classe trabalhadora. Como nos indica Naville (1972), a qualificação expressa manifestação de lutas, de disputas entre os agentes sociais, um fenômeno, portanto, construído historicamente e socialmente, que condiciona

certas distinções e hierarquias dentro das relações de trabalho. É nesse sentido que a qualificação passa a se confundir com formação profissional (ou seja, o processo de ensino-aprendizagem de habilidades e saberes operado no âmbito escolar formal, voltado para o trabalho), na medida em que se incorporou como direito social universalizável. Como construção social em disputa, a qualificação, que se tornara condição de acesso ao mercado de trabalho e a certas faixas de rendimento, vem sofrendo os impactos e compôs um dos fatores das mudanças mais recentes da dinâmica de acumulação de capital e das relações de trabalho. A esse novo contexto nos voltamos na seqüência.

1.2. Novas referências paradigmáticas para as relações de trabalho e a qualificação

A desaceleração da economia, com amplitude de uma verdadeira crise mundial, deu o tom à passagem dos anos 1970 aos 1980, descortinando os riscos de manutenção do sistema sócio-econômico em seu conjunto e inaugurando uma nova fase histórica associada à extrema competitividade, trazida pela mundialização do mercado produtivo e especulativo, e pela proeminência de fluxos de informações, capitais e poder, não mais circunscritos ao isolamento do espaço local-nacional.

A crise sistêmica e estrutural, aparentemente solucionada pelas medidas de controle e intervenção do *Estado Social*, mostrou-se como estopim de um processo anteriormente gestado em plena era de ouro, na medida em que o próprio *fordismo*, no curso de sua expansão, já apresentava certas limitações em conter as contradições inerentes ao capitalismo. De acordo com Harvey (1992), o epicentro dessa mudança esteve relacionado ao advento de um conjunto amplo e, ao mesmo tempo, diverso de fatores de ordem propriamente econômica, dos quais podemos citar as quedas contínuas de produtividade e de lucratividade e, sobretudo, fatores sócio-político, tecnológico e organizacional, que estão referidos ao signo da rigidez e da estabilidade constituído em torno do *fordismo*, como se pode observar na caracterização da figura 01.

A abrangência desses aspectos elencados, no que pese a rigidez de seus contornos, face ao advento do novo cenário, suscitou uma reflexão sobre o esgotamento parcial do *fordismo* e sobre a própria capacidade do capitalismo, em função das correlações de forças, entre os agentes sociais, de organizar e desorganizar processos e relações sociais, de metamorfosear-se, tanto através de continuidades e reprodução de velhas formas de exploração, como pela

emergência de novos elementos constitutivos que indicam certas rupturas. Nessa linha de raciocínio, Harvey (1992) ressalta que ao mesmo tempo em que as sociedades contemporâneas continuam se baseando em fundamentos econômicos, políticos e culturais essencialmente capitalistas, os novos elementos que compõem as recentes mudanças são suficientemente amplos e significativos para se adotar a hipótese de uma passagem paradigmática, uma transição histórica ainda em curso, que está longe de completar-se, do *fordismo* para o que denomina de regime de *acumulação flexível*.

Figura 01. Esquema dos elementos que compõe a rigidez do fordismo



Fonte: elaboração própria adaptada do conteúdo de Harvey (1992) & (2009).

Segundo Harvey (1992), trata-se, ao mesmo tempo, de uma nova dinâmica de produção e consumo e de uma nova dinâmica de acumulação de capital e de sua regulação política, que ao confrontar-se com a rigidez do *fordismo* penetra e mescla-se com o padrão até então dominante, provocando não uma simples substituição mecânica e linear de um paradigma por outro, mas tão somente a difusão de formas transitórias¹⁰. Se antes se supunha um contexto pautado pela estabilidade, previsibilidade e formas definidas, com o *paradigma flexível* a dinâmica capitalista vem sinalizando para a configuração de situações de rápida mudança, instabilidade constante, fluidez e incerteza. Sua lógica de funcionamento parece assentar-se na negação de formas rígidas e precisas, na medida em que é capaz de esmaecer os limites definidores de padrões historicamente construídos.

Do ponto de vista da organização produtiva e do trabalho, o novo contexto passou a demandar das empresas, especialmente das maiores, como requisito de competitividade,

¹⁰ Nesse ponto, a interpretação de Harvey (1992), em nossa leitura, distancia-se da tese da *especialização flexível* de Michael Piore & Charles Sabel, para quem a transição para uma sociedade *pós-fordista* está definitivamente estabelecida.

intensos processos de reestruturação. Como esfera dinâmica do mundo social, o setor produtivo passou a operar o que ficou conhecido como “enxugamento”, cujo principal impacto foram os cortes de empregos, assim como, alterações na organização do trabalho, modificando seu conteúdo e, conseqüentemente, os requisitos de qualificação, para dar resposta a mercados extremamente voláteis, instáveis e diferenciados (DRUCK, 1999). De um processo de produção referenciado na uniformidade e padronização, excessivamente rígido e associado à grande empresa vertical do *fordismo*, passou-se à introdução, especialmente nas empresas de ponta, de uma nova articulação baseada em densa rede de pequenas e médias empresas subcontratadas e terceirizadas, que passaram a se subordinar a centros de comando capitalistas, por sua vez cada vez mais orientados à demanda, a qual se apresenta cada vez mais diferenciada e diversificada (ANTUNES, 1997). Essas alterações na produção e no consumo estão fundamentadas por significativas inovações da base tecnológica.

Comparando-se os dois contextos, pode-se afirmar que, se no *fordismo* a rígida automação, baseada em equipamentos eletromecânicos, não permitia modificações no tipo ou na seqüência das operações realizadas, senão pela alteração da própria máquina, com os intensivos avanços tecnológicos foi possível a produção flexível (LEITE, 1994). A introdução da microeletrônica, que abrange as redes de computadores, a robótica e as máquinas programáveis (sistemas *Computer Aided Designer* e *Computer Aided Manufacturing*) dentro do processo de trabalho, permite, sem que seja necessário mudar o suporte físico do equipamento, a produção de mercadorias em pequena, média e grande escala a custos reduzidos, e adaptados às flutuações de um mercado cada vez mais exigente por produtos personalizados e diversificados.

Além do aparato técnico, capaz de manter o incremento da valorização do capital, os novos arranjos empresariais implicaram inovações flexíveis também na organização do trabalho, que, desde os anos 1980, vem se opondo à crise de eficiência do trabalho parcelado e repetitivo (SANTANA & RAMALHO, 2009). Associada às máquinas e ferramentas flexíveis, vem se agregando a necessidade de trabalhadores também flexíveis, deslocados das rígidas e fixas disposições da divisão técnica do trabalho, típicas do *fordismo*, aptos a inserirem-se em métodos orientados pelo: (1) fornecimento *just in time*, sistema em que o tempo de operação e a quantidade de estoques da linha de produção são ajustados com vista à otimização da circulação entre fornecedores e clientes; (2) controle de *qualidade total*, que pressupõe um maior envolvimento dos trabalhadores no sentido de, ao longo do processo produtivo, minimizar os defeitos dos produtos e melhorar a utilização dos recursos, reduzindo, com isso,

os custos; e (3) *organização por células* de produção, funcionando através do *trabalho em equipe*, baseado no desempenho de múltiplas funções, por um mesmo trabalhador, ou seja, através da rotatividade das tarefas (que envolvem diversos aspectos da produção, como: a fabricação, a manutenção, o controle de qualidade e a gestão da produção) (HARVEY, 1992; DRUCK, 1999).

Nesse sentido, não por acaso, é que a dinâmica atual, eminentemente *flexível*, vem relacionando, nos termos de Harvey (2009), *reprodução expandida e acumulação por espoliação*¹¹ (acumulação primitiva constante), como resposta ao ressurgimento, desde os anos 1970, do problema de *sobreacumulação*, ou seja, que deriva da incapacidade do sistema produtivo de concretização do lucro, resultando na geração de um grande volume de excedente.

As novas formas de organização produtiva suscitam novas formas de gestão do trabalho. A dinâmica sócio-econômica atual poderia ser, assim, entendida como resultado de uma orgânica e complexa combinação entre formas de trabalho consideradas não tipicamente capitalistas (como o trabalho a domicílio etc.), formas capitalistas, mas nos países centrais sobretudo presentes no período pré-fordista (tal como o recurso a jornadas de trabalho estendidas e à intensificação do trabalho, ou seja, baseadas na extração da *mais-valia absoluta*) e formas baseadas nos recursos técnicos e organizacionais dentre os mais avançados (sintetizadas, por exemplo, no *toyotismo*).

Diversos estudos vêm apontando o quanto o *processo de flexibilização* tem assumido dimensões cada vez mais contundentes e gerado impactos dramáticos no mundo do trabalho, dos quais cabe o registro sobre a massificação, tanto nos países centrais, como nos periféricos, de um tipo de desemprego não mais apenas flutuante ou ocasionado pelo avanço tecnológico, mas fundamentalmente estrutural, crônico e de longa duração. Ao lado dos elevados índices de desemprego, a *flexibilização* também instaurou como nítida tendência um novo modo de regulação do capital, menos preocupado com a proteção social e com a regulação pública, e mais afinado à lógica do próprio mercado, que se expressa no discurso da desregulamentação ou desinstitucionalização, ou seja, na redução e perdas de direitos sociais conquistados historicamente e que estavam anteriormente assegurados, pelo menos nos países centrais. Esse

¹¹ Segundo Harvey (2009, p. 121): “Todas as características da acumulação primitiva que Marx menciona permanecem presentes na geografia histórica do capitalismo até nossos dias (...) Como parece estranho qualificar de ‘primitivo’ ou ‘original’ um processo em andamento, substituirei (...) esses termos pelo conceito de acumulação por espoliação”. O conceito refere-se a todas as formas pretéritas e atuais de acumulação do capital que se faz pela predação, fraude e roubo, tanto em sua manifestação legal como ilegal, que abandonam seu estatuto fortuito e casual e passam a integrar permanentemente o núcleo da dinâmica capitalista. O autor oferece, como exemplos, o papel desempenhado pelas políticas neoliberais, que vêm orientando a expansão do capital especulativo financeiro e o desmanche do *Estado Social* via privatização.

fato vem alterando o padrão de relações sociais de trabalho conhecido até então, na medida em que seus efeitos acentuaram a deterioração das condições de trabalho, o que se encontra associado a um franco processo de desassalariamento, tanto para os que ainda compõem o núcleo dos trabalhadores empregados formalmente, seja na indústria, seja no setor terciário, como para o conjunto do tecido social (os que vêm buscando formas alternativas de inserção), com a instauração de um quadro de rebaixamento do salário real e instabilidade e insegurança do emprego.

Acrescente-se que esse processo está relacionado intimamente à retórica e práticas neoliberais, que advogam a re-edição do “mercado-auto regulado” e apontam a necessidade de redefinição das funções sociais e políticas do Estado. Identificado como ineficiente, oneroso e fonte de entraves à expansão e ao crescimento econômico, sua negação vem se dando através da implantação premente de uma agenda de liberalização dos mercados, de imposição de ajuste fiscal e de reformas administrativas (implantação dos modelos empresariais de gestão), donde os cortes de despesas sociais e as práticas de privatização, tanto em sua concepção estrita, por meio da privatização de empresas estatais, como em sentido mais amplo, aqui entendido como mercantilização das relações sociais, isto é, a condução das coisas públicas pela lógica de mercado (VÉRAS DE OLIVEIRA & MOREIRA, 2008).

Esse sistemático desmonte do *Estado Social*, combinado perversamente com um generalizado processo de precarização, vem, nos termos de Castel (1998, p.21), trazendo de volta o risco da *vulnerabilidade de massa*, supostamente vencido, pelo menos nos países centrais, no período anterior. Sob tais condições, conforme o referido autor, o trabalho se torna mais fragmentado e heterogêneo, ao entrarem em cena “indivíduos que ocupam na sociedade uma posição de supranumerários, inempregáveis ou empregados de modo precário, intermitente”, marcados pela *desfiliação*, ou seja, trata-se da instabilidade dos laços sociais.

Em suma, pode-se dizer que esses elementos desencadeadores puseram fim a um mercado de trabalho submetido a processos de homogeneização, cujas bases eram a situação de *quase pleno emprego*, dotado de estabilidade e proteção. Da rigidez desses contornos, tornou-se recorrente os novos formatos flexíveis do trabalho, que vêm sendo denominados de *trabalho atípico* ou *polimorfismo do trabalho*, na expressão de Santos (1999), observados precisamente pela emergência, tanto nos países centrais, como nos periféricos, de novas e velhas formas de atividades produtivas e de relações de trabalho *não tipicamente assalariadas*, desprotegidas e precarizadas, numa palavra, atividades não regulamentadas, tais como, o

trabalho por tempo determinado, o trabalho por tempo parcial, o trabalho subcontratado (terceirizado), o trabalho a domicílio e o trabalho *informal*.

Propagando-se, contraditoriamente, do setor industrial para as demais esferas econômicas, formais e informais, as novas ferramentas de gestão, ao entrecruzarem-se com a disseminação de novas referências discursivas, vêm suscitando teses que defendem a requalificação tendencial. Estaria em curso, em função dos avanços tecnológicos implicados no amplo processo de flexibilização, a elevação do nível de complexidade do trabalho social de todas as áreas profissionais, ao ponto de se verificar um aumento médio da escolaridade e dos níveis de qualificação para o conjunto dos trabalhadores (ZARIFIAN, 1999). A evidência mais clara dessa tendência seria o delineamento de um novo perfil e um novo conceito de qualificação associado à emergência e disseminação da noção de *competência*. Tratando-se de uma ressignificação do conceito de *qualificação*, a noção de *competência* é bastante imprecisa e remete ao domínio de matrizes políticas e epistemológicas diferentes, envolvendo seu uso em psicologia, lingüística e educação. Surgida na década 1980 na França, notadamente a partir das práticas e discursos empresariais, tanto em seu estrito âmbito de atuação, ou seja, na avaliação e classificação dos conhecimentos e habilidades geradas a partir das novas exigências de situações concretas de trabalho do paradigma flexível, como em dimensão mais ampla, nas orientações das agências internacionais que vem pautando a elaboração de políticas públicas em diversos países, a noção de *competência*, ao vincular-se a um certo renascimento da *teoria do capital humano*¹², ganhou notoriedade a partir de sua apropriação pelas análises de Zarifian (1999) sobre os problemas do mercado de trabalho.

Em geral, a noção define, não só a capacidade típica do *fordismo*, do *saber fazer*, isto é, aquela que recobre as dimensões práticas, técnicas e científicas, adquiridas, seja na experiência profissional, seja através de cursos e treinamentos¹³; mas, sobretudo, designa as mudanças de natureza comportamentais exigidas do indivíduo (MANFREDI, 2005). Agora, cada vez mais se fala em *saber ser* e *saber agir*, entendidos como capacidades subjacentes de gerir, articular e mobilizar atitudes, experiências e práticas, necessários para o desempenho eficiente de problemas geralmente imprevisíveis, inusitados, que ocorrem em situações de trabalho. Essas competências incluem requisitos motivacionais, tais como: iniciativa,

¹² Formulada a partir das pesquisas de Theodore W. Schultz, essa abordagem, muito em voga nos anos 1960 e 1970, estabeleceu vínculos necessários entre crescimento econômico e o conjunto dos investimentos destinados à formação educacional e profissional da população economicamente ativa (CASTIONI, 2002).

¹³ Do ponto de vista operacional do modelo, converter-se em conteúdos curriculares que enfatiza as habilidades de comunicação oral e escrita, raciocínio lógico para trabalhar com dados e símbolos e o domínio de novas tecnologias (SALM, 1998).

autodisciplina, cumprimento de metas estabelecidas pelas empresas, adaptabilidade e flexibilidade para o trabalho em equipe (COSTA, 2007; SALM, 1998).

Não obstante seu caráter ainda recente e bastante impreciso, assim como a extensiva difusão alcançada pela referida noção, desde então, uma série de estudos críticos que se contrapõem ao deslumbramento otimista do modelo de competências, a exemplo de Castioni (2002), Costa (2007), Manfredi (2005), Salm (1998), Santana & Ramalho (2009), Tomasi (2002), dentre outros, vêm demonstrando, a partir de uma abordagem que trata conjuntamente os aspectos técnicos e sociais, que o deslizamento semântico do conceito de *qualificação* para a noção de *competência* sugere um processo mais amplo e, ao mesmo tempo, tenso e contraditório, de disputa de sentidos entre capital e trabalho.

Na verdade, os significados velados de tal passagem encontram-se na reatualização dos velhos dispositivos de racionalização, de redução de custos, de aumento da produtividade, de controle e engajamento da força de trabalho, sempre negados pela presumível e anunciada reapropriação do saber operário (trabalho de tipo criativo, autônomo e complexo). Despontando como noção carregada de conteúdo ideológico, na medida em que apela para idéias motrizes de melhoria da qualidade, modernização e promoção de um sistema mais eficiente e pautado na produtividade e na igualdade de oportunidades (e com isso tendente a naturalizar os conflitos), a lógica das *competências* vem ensejando a substituição da dimensão social, instrumental e objetiva, ancoradas no contexto do *fordismo*, pelo realce explícito do aspecto individual e pela maior captura da subjetividade do trabalhador, contidos nos requisitos comportamentais e motivacionais.

As implicações mais notáveis e perversas desse processo tem sido a negação da qualificação como direito social, seguida da valorização de uma gestão das relações de trabalho por uma regulação privada e centrada nos espaços da empresa. Desresponsabilizado de suas funções, o Estado é levado a promover políticas públicas de qualificação cada vez menos universais e cada vez mais focalizadas em segmentos ditos “mais vulneráveis”, numa nítida vinculação, exacerbada, à lógica, interesses e demandas do mercado. Ao mesmo tempo, a qualificação “competente”, ao passo em que (1) valoriza os saberes tácitos dos trabalhadores mobilizados em prol dos interesses das empresas (fato que a distancia cada vez mais do horizonte de uma formação crítica, cidadã e emancipadora) e (2) está deslocada de um sólido sistema de classificação de cargos, de certificação (pautada no poder simbólico do diploma) e de remuneração, definidos coletivamente, passa a ditar as novas “regras do jogo” de inserção em um mercado de trabalho, instável, flexível e fragmentado.

Submetidos às “novas” referências do modelo das competências, orientadas pelas práticas e discursos neoliberais, espera-se que os trabalhadores sejam capazes de, sob os augúrios do crescente desemprego e do ambiente de maior competitividade, de *per si*, buscarem adequar-se, inserir-se ou reinserir-se no núcleo duro do mercado de trabalho (emprego formal com direitos sociais garantidos), mas também em ocupações informais, assumindo os riscos de tornarem-se empreendedores de si próprios (SALM, 1998). Não constituindo um problema *em si*, o desemprego em massa, que vem assolando as atuais sociedades, vem sendo tratado como inadequação da mão-de-obra às demandas do setor produtivo, inadequação essa necessariamente associada à falta de qualificação. Nessa medida, nota-se o deslocamento do problema do desemprego do âmbito das contradições capitalistas para a responsabilidade dos indivíduos, cabendo a estes assumirem os riscos de seu sucesso e, fundamentalmente, de seu fracasso no âmbito do trabalho.

Foi sob tais processos que o tema da qualificação adquiriu nova evidência entre gestores públicos e acadêmicos, mobilizando um novo debate. Instituições como o SENAI, em um contexto como o brasileiro, marcado por processos idiossincráticos de industrialização e, agora, de inserção na nova dinâmica da globalização, se encontra fortemente desafiado a se repensar enquanto agência de qualificação, promovendo significativas alterações em seu modo de atuação.

CAPÍTULO II
O SENAI E A CONFIGURAÇÃO DE UM MODO
DE ATUAÇÃO NO PROCESSO HISTÓRICO DE
INDUSTRIALIZAÇÃO BRASILEIRA

Em síntese, a precarização e a flexibilização das relações de trabalho, atreladas à noção de *competência*, como vetores destacados no quadro anteriormente descrito, expressam, em nossa leitura, evidências de uma nova dinâmica que vem afetando as relações de trabalho e a qualificação profissional, em âmbito geral. Entretanto, as condições materiais e os significados assumidos por essas mudanças na experiência brasileira, quando comparados aos países centrais e hegemônicos, apresentam evidentes contrastes.

Ocupando notadamente uma posição histórica periférica, a industrialização, o assalariamento e a proteção social, aqui, se estabeleceram em condições tardias, parciais e precárias, elementos que indicam, desde já, características contundentes de um processo de assimilação e constituição, ao mesmo tempo, específica e contraditória, de um modelo de acumulação e regulação de capital que operou e vêm operando, face os conflitos de classes, tanto por condicionamentos de certas tendências gerais, ou seja, a reprodução de padrões, como através da reelaboração e ressignificação desses condicionamentos.

Na seqüência, de modo a melhor caracterizar o lugar ocupado pelo nosso objeto de estudo, o SENAI, quanto às suas possibilidades e limites, frente a esses processos, recupera-se alguns elementos da formação sócio-econômica brasileira, focalizada na industrialização.

2.1. A configuração de um padrão segmentado e precário de relações de trabalho no Brasil, sob um *fordismo periférico*

Uma breve incursão na literatura sociológica acerca da origem desses processos demonstra que, ainda no período pré-republicano, já se esboçava a instalação de algumas manufaturas têxteis. Apesar dessas experiências iniciais de instituição de um regime fabril, que transformaria radicalmente as relações sociais de produção do país, o processo de industrialização brasileira desencadeou-se tardiamente, quando em comparação com os países centrais. Ou seja, só se estabeleceu com maior amplitude e intensidade a partir da década de 1930, com o governo de Getúlio Vargas, praticamente no momento em que o capitalismo mundial entrava em sua fase monopolista e atravessava o colapso econômico decorrente, em 1929, da quebra da bolsa de valores de Nova Iorque.

Essa situação conjuntural de crise, que se desdobrou, em certo sentido, numa queda brusca do comércio internacional, afetou seriamente as exportações brasileiras, que no período se apoiava basicamente no setor primário agrícola, sob o ciclo econômico da cafeicultura. Da mesma forma em que se tornavam claras as dificuldades de exportação,

também as importações de bens de consumo duráveis e não-duráveis foram seriamente prejudicadas, com destaque para produtos têxteis e alimentícios, dos quais necessitavam o mercado interno em formação. As necessidades internas de consumo mostraram-se como um dos fatores responsáveis pela adoção da estratégia de *substituição de importações*, como caminho que possibilitou a implantação do primeiro parque industrial nacional de porte significativo, muito embora ainda pouco diversificado.

Atreladas a esses elementos desencadeadores, estão as necessidades inerentes de acumulação de capital que, segundo as análises de Oliveira (1987), no Brasil, foram atendidas pela perene e proficiente atuação do Estado, sempre atento aos interesses das classes dominantes do país, buscando sedimentar o desenvolvimento das forças produtivas. De fato, sob o Estado Novo, com suas feições nacionalista, populista e autoritária, a industrialização foi potencializada e conduzida pela intervenção do Estado na esfera econômica, referenciada na estratégia da *substituição de importações* para o setor privado. De maneira articulada, o Estado adotou uma política protecionista e um planejamento sistemático e buscou o incremento da capacidade produtiva brasileira, que se deu através dos pesados investimentos nas indústrias de bens de produção, ou seja, nos setores de siderurgia, petroquímica e metalurgia, considerados os pontos de estrangulamento do crescimento, para os quais foram instaladas as empresas estatais de financiamento e de produção direta¹⁴.

Esse conjunto de medidas sobre o setor produtivo converteu-se, como nos indica Silva (1999), num rápido e intenso crescimento industrial, sustentado, entre os anos 1930 a 1945, por taxa de 7,5% ao ano, processo que acarretou sérias contradições na estrutura social, notadamente com a demarcação de interesses antagônicos derivados de uma composição de classe que reproduzia estratos tradicionais (aristocracia rural) e, ao mesmo tempo, indicava a emergência de novas relações conflituosas, travadas entre uma nascente classe dominante industrial nacional e o trabalhador urbano, segmento que era parcialmente incorporado à dinâmica da expansão industrial. A consequência mais visível no âmbito das relações de trabalho foi a constituição de um mercado referenciado no assalariamento parcial e sob condições precárias (trabalho realizado na base da super-exploração, de jornadas prolongadas e fortíssima intensidade nos ritmos), que naquele período já suscitava a atuação organizada dos trabalhadores através de greves, sindicatos e partidos de esquerda (IANNI, 1989). Na medida em que tensionava as condições em que se realizava a expansão e diferenciação

¹⁴ Como exemplos: a Companhia Siderúrgica Nacional (CSN, em 1941), a Companhia Vale do Rio Doce (em 1942), a Fábrica Nacional de Motores (FNM, em 1943), a Companhia Hidrelétrica do São Francisco (Chesf, em 1945), o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico (BNDE, em 1951, hoje BNDES) e a Petrobrás (em 1953).

industrial, os conflitos representaram, do ponto de vista do capital, verdadeiros entraves que necessitavam ser esmaecidos, de modo que se criasse um ambiente político e econômico propício.

Nessa linha também se destacaram as ações do Estado Novo no sentido de regulamentar o mercado de trabalho e criar as condições que alavancassem a acumulação, através da qualificação sistemática da força de trabalho industrial, culminando na criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) – ao qual voltaremos adiante com maior detalhe – seguido da promulgação, em 1943, da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), que reuniu a legislação até então dispersa e tornou mais robusta uma série de direitos sociais concernentes às relações de assalariamento, inclusive com a criação de um tipo especial de contrato de trabalho, qual seja, o *contrato de aprendizagem*, para jovens, entre 14 e 18 anos de idade, firmado entre o jovem aprendiz e o empregador de médias e grandes empresas. Como demonstra Gomes (2007), esse arcabouço jurídico nas relações de trabalho pode ser entendida como importantes conquistas frente às condições precárias de trabalho do período, ao passo que garantiram a estipulação da jornada de trabalho, o descanso semanal e as férias anuais remuneradas, a aposentadoria e pensões, a carteira de trabalho profissional, além dos contratos coletivos de trabalho.

No entanto, segundo Santos (1979) e Oliveira (1987), pode-se dizer que o desenho normativo instaurado pelo Estado apresentou fortes elementos de um verdadeiro instrumento de hegemonia das classes empresariais que aqui se instalaram, na medida em que as citadas regras passaram a referenciar, tanto a mediação sistemática do conflito capital-trabalho (seja por meio do discurso ideológico da outorga de direitos, seja através da tutela e, em muitos casos, da cooptação da estrutura sindical, dotando-a de feições corporativistas), como a maximização objetiva da dinâmica de acumulação do excedente, obtido especialmente através do rebaixamento do valor real do *salário mínimo*. Neste caso, implantado ainda em 1938 pelo decreto lei nº 399, e entendido como padrão de referência, quanto ao valor da força de trabalho (diga-se um instrumento indispensável ao planejamento capitalista), o *salário mínimo*, ao ser estipulado como valor que mal conseguia cobrir a reprodução da força de trabalho, na visão de Oliveira (1987), impediu a irradiação dos ganhos de produtividade do setor privado ao conjunto dos trabalhadores, ganhos esses obtidos com as excepcionais taxas de crescimento econômico do período.

Para os segmentos de trabalhadores incorporados ao emprego *formal*, seja no setor industrial, seja nos serviços de manutenção e reparação, se constituiu uma proteção social

parcial, na base de uma cidadania restrita e tutelada, uma *cidadania regulada*, para usar os termos de Santos (1979). Na outra ponta, restou um enorme contingente de trabalhadores que foi colocado à margem da regulação, excluídos do assalariamento e dos direitos sociais, em geral submetidos à condição de trabalhos *informais*. Abrangendo formas muito heterogêneas e alternativas de inserção no mercado, a *informalidade* passou a compreender pequenos empreendimentos voltados à produção, comércio e serviços, possuidores de pequeno aporte de capital e recursos. Caracterizam-se, ainda, esses segmentos, pelo uso intensivo do trabalho e de tecnologia adaptada, por uma aquisição tácita das qualificações profissionais, obtidas fora do sistema escolar de ensino e por uma participação em mercados competitivos não regulamentados pelo Estado. Além dessas características muito próximas das descritas no Relatório da OIT (1972), essas atividades assumiram histórica e atualmente uma natureza não registrada, cobrindo situações a exemplo do trabalho por conta própria (não assalariado), o pequeno empreendimento que contrata trabalho assalariado sem carteira assinada, assim como, o próprio assalariado que desempenha atividades não protegidas pelos direitos trabalhistas.

Aqui vale tecermos algumas considerações sobre a questão da *informalidade*, sobre como se estabeleceu em processos tardios e incompletos de industrialização em países como o Brasil. Sob tal orientação do processo de industrialização e de acumulação de capital no país, configurou-se um padrão dual de relações de trabalho. De um lado, um segmento minoritário, integrado aos setores mais dinâmicos da economia, tendo na indústria metal-mecânica e automobilística seu carro-chefe, cujos trabalhadores nele inseridos passaram a gozar de condições diferenciadas: salários mais altos, vínculos formais, direitos trabalhistas e sociais observados, certa estabilidade etc. De outro lado, encontravam-se as amplas parcelas, majoritárias, dos não incluídos no mercado *formal* ou nele inseridos precariamente. Quanto à problemática da *informalidade* nas relações de trabalho, estamos falando de situações diversas e heterogêneas, de alternativas de inserção social e laboral, cujo estatuto de funcionamento não se encontra regulado pelas regras jurídicas vigentes e aceito socialmente. A *informalidade*, sob o registro de uma definição normativa, é associada à ilegalidade, à idéia de *setor subterrâneo*, de *mercado negro*¹⁵ e clandestino. Conjuga, tanto os pequenos empreendimentos *informais*, como os trabalhadores assalariados não registrados, submetidos, a condições de extrema precariedade, de insegurança na percepção da renda, de ausência de qualquer regulamentação contra demissões e acidentes de trabalho e de submissão ao uso flexível e

¹⁵ É necessário não confundir ilegal com atividades ilícitas e, portanto, criminosas, não obstante certos discursos apelarem para essa proximidade.

intensivo da mão-de-obra (longas jornadas e múltiplas funções) (RAMOS, 2007; NORONHA, 2003).

Além desse critério definidor, no qual se derivaram múltiplas imagens, paralelamente a *informalidade* também foi vista como setor econômico atrasado que reúne um conjunto de categorias pobres, residuais, anacrônicas e tradicionais, fadadas ao desaparecimento pelo processo de modernização e industrialização internacional. No entanto, as análises de Tockman (2003), ao focalizar a maneira de organização da unidade produtiva do setor *informal*, e assimilar a noção descritiva e operacional do Relatório OIT (1972), conferiu um estatuto teórico ao conceito de *informalidade* imprimindo uma nova direção aos estudos sobre o tema na América Latina¹⁶. O conceito de *informalidade* passou a definir uma problemática cujas raízes encontravam-se no excedente estrutural de mão-de-obra, oriundo das migrações rural-urbano, excedente, esse, que não sendo absorvido pelo mercado de trabalho formal passou, como única possibilidade de sobrevivência, a ocupar atividades não assalariadas.

Por sua vez, contrapondo-se às abordagens que afirmavam o *setor informal* como resíduo do passado, confinado a uma condição periférica, marginal¹⁷ e não relacionada ao setor dinâmico e moderno da economia, Cacciamali (1982), inspirada na tradição marxista e tendo em conta os impasses históricos específicos da periferia (precisamente relacionando-se ao caso brasileiro), se voltou ao exame da *informalidade* a partir da lógica de funcionamento do conjunto de pequenas atividades de produção originadas das contradições da dinâmica capitalista. Segundo Cacciamali (1982), o *setor informal* se encontra em relação de integração assimétrica, hierarquizada e subordinada às formas de organização da produção capitalista (*formal*), na medida em que ocupa os interstícios, ou seja, os espaços ainda não ocupados, abandonados, criados e recriados pelo capital. A autora apresenta como característica definidora desses segmentos sua natureza *não tipicamente capitalista*, tanto no sentido de se constituírem como atividades não orientadas pela busca do lucro e para a acumulação, como por não serem regidas por uma clara relação de assalariamento (capital x trabalho). Ao contrário, constituem-se em atividades exploradas por produtores diretos, que possuem os meios e instrumentos para exercer o próprio trabalho, utilizando predominantemente trabalho

¹⁶ Víctor Tockman foi diretor do PREALC (Programa Regional de Emprego para América Latina e Caribe da Organização Internacional do Trabalho) e um de seus principais teóricos durante a década de 1970.

¹⁷ Balizando essa percepção destacou-se a tese de Nun (2000), para quem estaria em pleno curso a produção de uma *massa marginal* (uma parcela descolada do exército industrial de reserva) totalmente disfuncional (no sentido de não cumprirem o papel de rebaixamento dos salários conforme a formulação de Marx) à dinâmica de acumulação capitalista, um excedente de trabalho composto de amplos segmentos, que ao se reproduzirem a si mesmos, não estariam incorporados, integrados ao processo de industrialização.

familiar, ou de alguns ajudantes, manifesto, essencialmente, pelo *trabalho por conta própria* (*autônomo*).

Convergindo com tal abordagem, e ao mesmo tempo diferenciando-se dela, as formulações de Prandi (1978) e Oliveira (1987) acentuaram a necessidade de se perceber a *informalidade* em sua relação com o modo de produção capitalista, chamando a atenção para as conexões entre *formalidade* e *informalidade*, e para o papel que esta última desempenha. Com isso, suscitaram a reflexão sobre os excedentes convertidos indiretamente para a acumulação capitalista (na forma de redução dos custos de produção e distribuição para as empresas formais, e de reprodução-subsistência dos trabalhadores formais), gerados pelos *trabalhadores por conta própria* envolvidos com atividades de produção, comércio e serviços.

Em síntese, esses elementos indicam que o Brasil, ao iniciar o processo de assimilação das referências básicas tipicamente modernas, engendrou um processo de assalariamento específico, que se diferenciou do modelo construído nos países capitalistas centrais. Segundo Fernandes (1981), autor que se esforça na elaboração de um esquema interpretativo¹⁸ que realça a natureza social e política do processo econômico da industrialização brasileira, apesar de se sedimentar, ao longo da formação social do país, certas tendências de desenvolvimento fundamentais de bases propriamente capitalistas, diversas estruturas sociais e econômicas permaneceram intactas, de modo que a simbiose e a coexistência de atividades aparentemente incongruentes, heterogêneas e anacrônicas são as marcas das condições funcionais e históricas dessa formação social, que no plano interno reproduziu e exacerbou contrastes sociais e disparidades regionais (observadas nos signos da industrialização concentrada nas regiões urbanas do Centro-Sul e na invenção do Nordeste como região supostamente portadora de traços históricos tradicionais que serviam de entrave ao desenvolvimento do país) e no plano externo perpetuou os laços de dependência¹⁹ em relação aos países centrais.

Entretanto, essas contradições sócio-políticas, enfatizadas por interpretações críticas como as de Fernandes (1981) e Cardoso & Faletto (1970), tornaram-se cada vez menos

¹⁸ Como bem notou Cardoso & Faletto (1970), isso requer um duplo esforço que considera, por um lado, a dimensão objetiva, ou seja, as condições econômicas e sociais estruturais e concretas das diversas formações históricas particulares; e, por outro, a dimensão subjetiva, ou seja, as motivações, os interesses ideológicos que dão sentido, orientam e animam o conflito ou o consenso entre as classes sociais, de modo que se chegue a uma análise *integrada do desenvolvimento*. Para Fernandes (1981), uma explicação macrosociológica busca, na dinâmica da política (com suas disposições subjetivas e simbólicas, suas composições de classe e relações de força potencial ou explícitas), o principal condicionante para a elucidação da dinâmica de subdesenvolvimento.

¹⁹ Segundo Fernandes (1981), o *capitalismo dependente* brasileiro é constituído para operar estrutural e funcionalmente como entidade especializada, subsidiária e subordinada às economias capitalistas hegemônicas, na medida em que lhes incrementam e multiplicam o excedente econômico, já que está inserido numa Divisão Internacional do Trabalho, em que os termos da troca do mercado externo pressupunham relações de poder desiguais e assimétricas. Assim, o país exportava, a baixos custos, produtos minerais, agrícolas e manufaturados de pouca tecnologia e importava dos países centrais hegemônicos produtos industrializados de altos preços, de que não dispunham em seu mercado interno, assim como, capitais produtivos, através da entrada de empréstimos estrangeiros e da entrada de empresas multinacionais.

visíveis quanto mais o processo de industrialização consolidava a metamorfose das relações, processos e estruturas de natureza social, econômica e política do país. Precisamente a partir do *desenvolvimentismo* que ganhava força e se impunha, como a grande matriz de referências das ações do Estado, para o qual contribuíram sobremaneira os estudos da Comissão Econômica para América Latina²⁰ (CEPAL), nutriu-se expectativas otimistas de tempos áureos, baseado em projeções de que o Brasil poderia superar seus traços históricos pré-capitalistas, ignorando-se o fato de que o capitalismo em sua periferia produz uma realidade diversa, resultante do tenso processo de assimilação.

Não sem contradições, de fato o processo de industrialização, naquela ocasião, atingia outro patamar, distinto dos anos inaugurais da Era Vargas, especialmente a partir da segunda metade da década de 1950, com as práticas e discursos do *Plano de Metas*, que caracterizaram o período do governo de Juscelino Kubitschek. Favorecido pelas condições materiais de acumulação criadas anteriormente e por um ambiente político crente no progresso, o *Estado Desenvolvimentista*, emblemática caricatura do *Estado Social*, imprimiu sistemático planejamento econômico e social (que culminou com a criação de diversos órgãos, tais como, a Superintendência de Desenvolvimento do Nordeste – SUDENE – em 1959, seguida de órgãos correlatos²¹), que subsidiou a mobilização de maciços investimentos de recursos públicos em obras de infra-estrutura para o setor produtivo e para a manutenção e criação de empresas estatais voltadas para a produção direta (indústrias pesadas, note-se que se tratava de setores não rentáveis para o capital privado). Com isso, sob as referências da dinamização do mercado interno e do aumento da produtividade, criaram-se as condições para se adotar as políticas de incentivos fiscais ao capital estrangeiro, que à custa de um grande endividamento externo, possibilitou, segundo Druck (1995), o salto para um *fordismo* tardio e incompleto, com a entrada expressiva de capitais produtivos estrangeiros através da instalação das empresas multinacionais.

Ao articular-se, em certa medida, com as indústrias tradicionais, ou seja, às que utiliza pouca ou defasada tecnologia e, em geral, empregavam expressiva quantidade de força de trabalho, essas indústrias de ponta (responsáveis pela produção de bens intermediários, tais como máquinas e equipamentos, e de bens de consumo duráveis, especialmente nos setores automobilísticos, químico-farmacêuticos e eletrodomésticos, símbolos maiores da

²⁰ Criada em 1948, a CEPAL, órgão atrelado à ONU, teve à sua frente economistas como Raúl Prebisch, na Argentina, e Celso Furtado, no Brasil, um dos responsáveis pela criação da SUDENE.

²¹ Tais como a SUDAM (Superintendência de Desenvolvimento da Amazônia), a SUDECO (Superintendência de Desenvolvimento do Centro-Oeste), a SUDESUL (Superintendência de Desenvolvimento do Sul), a SUDEVAP (Superintendência de Desenvolvimento do Vale do Paraíba), a CODEVASP (Companhia de Desenvolvimento do Vale do São Francisco).

mecanização, da organização do trabalho tipicamente taylorista-fordista, com sua lógica de racionalização dos tempos, de controle e de disciplina e seus processos de produção em série), geraram a diversificação do parque industrial nacional.

Não obstante essa nova base produtiva converter-se num vertiginoso crescimento econômico, ao longo do período conhecido como *milagre brasileiro*, o mesmo mostrou-se incapaz, com efeito, de reproduzir o arranjo social e político de regulação da acumulação intensiva alcançada pela produção em massa, resultando daí um limitado mercado interno de consumo²². Essa experiência singular denominada de *fordismo periférico*, por Lipietz (1989), que destoa das condições do fordismo dos países centrais e hegemônicos, foi posta a cabo pela confluência de interesses de classe materializados na combinação entre capital nacional privado, capital estatal e capital privado multinacional, e estendeu-se como referência geral para as diversas formas e relações de trabalho, consolidando, com isso, um mercado heterogêneo, em que inexiste uma situação semelhante ao quase pleno emprego, composto por uma parcela de trabalhadores formais, empregados nos setores dinamizados pelo crescimento, aos quais se destinavam alguma proteção social, salários e condições de trabalho acima da média nacional, embora abaixo dos padrões europeus e norte-americanos, além de uma massa de trabalhadores que se colocaram em condições ainda piores, na *informalidade*.

Oliveira (1987), ao elaborar sua *Crítica à Razão Dualista*, em debate com os limites da abordagem cepalina sobre a modernização conservadora do *desenvolvimentismo*, trouxe indicações importantes para se pensar a natureza específica de nosso padrão de industrialização e de acumulação. Longe de ser expressão emblemática de “distorção de trajetória”, a diferença entre os países centrais e a experiência do capitalismo periférico brasileiro encontrar-se-ia na formação histórica e estrutural, caracterizada pela coexistência contraditória, orgânica e dialética entre a assimilação de traços modernos e formas tradicionais (ou não tipicamente capitalista, tanto ao nível das relações sociais de produção, como no que se refere à geração, extração e apropriação do excedente econômico na base do uso intensivo da força de trabalho – mais-valia absoluta – e da acumulação primitiva constante). Nossa dinâmica sócio-econômica, em contraste com outras realidades, em sua expressão concreta, se daria “introduzindo relações novas no arcaico e reproduzindo relações arcaicas no novo”, um modo particular de compatibilizar a acumulação. Ainda segundo o autor, “de fato o processo real mostra uma simbiose e uma organicidade, uma unidade de

²² Quando se tem um território continental e grande contingente populacional, como no Brasil, basta, segundo Lipietz (1989, p.323) que “20% da população se aproprie de dois terços da riqueza para que se constitua um mercado, para os bens de consumo duráveis e mesmo de luxo, equivalente ao de um país médio da Europa do norte”.

contrários em que o chamado moderno cresce e se alimenta da existência do atrasado” (OLIVEIRA, 1987, p.12).

Esse fordismo brasileiro, fruto da articulação de várias estratégias de acumulação pré-existentes com a lógica do *fordismo* central, confrontou-se com um cenário particularmente dramático, ocasionado pelo esgotamento do ciclo de crescimento econômico, na forma de uma grande recessão na década de 1980. O período conhecido como *década perdida* proliferou o aumento da dívida externa, altas taxas de inflação e desemprego, assim como, em face de um ambiente de instabilidade e efervescência política, operou a transição rumo à re-democratização do país, inaugurando um novo corpo institucional (CACCIAMALI, 2000). Nesse sentido, notabilizou-se a promulgação da Constituição de 1988, que, ao universalizar uma série de direitos sociais (referidos à educação e ao trabalho) e instituir espaços de participação democráticas²³ no controle e gestão social de políticas públicas, abriu possibilidades de respostas aos contrastes e desigualdades sociais historicamente herdadas.

2.2. Origem, desenvolvimento e contradições do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

O quadro esboçado até aqui, que compreendeu os primeiros momentos do processo de industrialização e culminou no que denominamos, em diálogo com a literatura, num padrão segmentado e precário de relações de trabalho na base de um *fordismo periférico*, nos parece útil para recuperarmos alguns elementos fundamentais que informaram os amplos condicionamentos, ao mesmo tempo, econômicos e políticos, da trajetória do SENAI, agente histórico de qualificação profissional cuja origem encontra-se atrelada, como mencionado anteriormente, ao contexto dos anos 1930.

Apesar do conjunto de iniciativas, como observamos, tomadas pelo *Estado Vargasista*, referidas à conformação de circunstâncias e condições necessárias a acumulação de capital, tais como, as medidas de planejamento, de geração de infra-estrutura para o parque industrial e da regulamentação das relações de trabalho, por meio da instituição da legislação trabalhista, a construção de um *ethos* industrial, para usar os termos de Colbari (1995), não poderia prescindir do paralelo esforço de conversão em fator de produção do excedente de trabalhadores urbanos recentemente excluídos do campo.

²³ Exemplo do CODEFAT (Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador) de composição tripartite: incluindo representantes dos empresários, do Estado e dos trabalhadores através das Centrais Sindicais.

Isso significava, na medida em que avançava o assalariamento como lógica que orientava as relações de trabalho, necessariamente socializar os grandes contingentes de mão-de-obra oriundos das migrações internas (herdeiros de uma representação sobre o trabalho como negação da liberdade e marca de inferioridade social), os convertendo em operários adaptados ao regime de fábrica, com sua típica disciplina e controle dentro e fora do trabalho. Processo, diga-se, desencadeado por um esforço conjunto, tenso e contraditório de várias instituições sociais, com destaque para a escola e a fábrica, espaços esses, encarregados de forjar a adesão ao trabalho, ou seja, de inculcar um código de ação e um padrão de representação social que naturalizassem as condições de produção e as relações sociais estruturadas por hierarquias, desigualdades e por um padrão de exploração típicas do industrialismo. Segundo Colbari (1995), a adesão ao trabalho é por excelência uma problemática inserida no campo do simbólico e do ideológico. Nos termos da autora:

É pela manipulação simbólica e assimilação de um código de conduta prático e de uma forma de apreensão intelectual do real que os indivíduos orientam e atribuem significados às suas ações (...) Todos os esforços para forjar a adesão do trabalhador aos imperativos do processo produtivo convergem na tentativa de formulação de uma ideologia do trabalho (COLBARI, 1995, p.09)

Nota-se, dessa forma, que para conversão compulsória do excedente populacional fixado nos centros urbanos, demandaram-se uma composição, mais ou menos articulada, entre fatores propriamente econômicos, estruturais e objetivos, e as disposições e referenciais simbólicos, que legitimaram ideologicamente a adesão ao trabalho. Diante da difícil situação de uma mão-de-obra destituída da tradição artesanal, dotada de habilidades, destrezas, perícias e conhecimentos que constituíram os ofícios presentes em contextos históricos, como os dos países centrais, tornava-se urgente uma sistemática intervenção no que poderia se tornar, a médio prazo, o estrangulamento do próprio processo de acumulação e expansão do capital no país.

É nesses termos, que se poderia compreender inicialmente os propósitos com ações de qualificação profissional, por parte daqueles que se colocaram em sintonia com a industrialização do país. Para esses, mais especificamente o ensino industrial foi tido como um mecanismo capaz de inculcar certos hábitos, de interiorizar normas e valores consensuais à adesão a um novo tipo de trabalho, constitutivamente precário e segmentado, em franca expansão no período.

Para esse processo concorreu, sobremaneira, a intervenção do governo Vargas no sistema de ensino, por meio de sucessivas medidas, a exemplo dos dispositivos emanados da Constituição Federal de 1937, que visavam a promoção e a regulamentação do processo de ensino e aprendizagem de ofícios, iniciado no país ainda no período pré-republicano, mas até então insuficiente como resposta às demandas sócio-econômicas, no sentido da produção de uma formação profissional sistemática, padronizada, com resultados previsíveis e controláveis e com uma capacidade ampla de oferta (CUNHA, 2000). Com isso iniciava-se, conforme os especialistas em educação, a história recente da dualidade do sistema de ensino básico brasileiro, ao demarcar claramente a separação entre uma formação generalista, propedêutica ao ensino superior, com ampla base humanista e científica para as classes dirigentes, e outro tipo de formação, conectada diretamente ao mundo do trabalho, mais pragmática e instrumental, destinada ao ensino profissional para amplos segmentos dos trabalhadores urbanos (MANFREDI, 2002).

Não obstante certas divergências na condução dos projetos de reforma do sistema de ensino, essas medidas encabeçadas pelo Ministério da Educação, com Gustavo Capanema, e pelo Ministério do Trabalho, com Alexandre Marcondes Filho, vocalizavam nitidamente o discurso do *trabalhismo*, por meio de postulados pedagógicos de um ensino laico, obrigatório e gratuito, baseados no ideal de valorização do trabalho²⁴ como direito e dever, realização individual e tarefa moral para com a sociedade, atribuindo à indústria valores como progresso, modernidade e liberdade econômica (GOMES, 1999). Ao mesmo tempo, apelavam para a mobilização coletiva dos empresários, incentivando sua organização através de sindicatos patronais de caráter oficial e corporativo, dos quais merecem destaque a Federação das Indústrias de São Paulo (FIESP) e a Confederação Nacional da Indústria (CNI)²⁵, os conclamando a intervirem, enquanto agentes, nas decisões das áreas de política industrial, de legislação trabalhista, sindical e qualificação profissional.

Na verdade, a regulamentação de diretrizes referidas a uma aprendizagem sistemática de ofícios mobilizava e espelhava uma série de experiências iniciais responsáveis pela assimilação e propagação de práticas pontuais do taylorismo, que de certa forma abriram

²⁴ Segundo Colbari (1995), era necessária a mobilização de esforços no sentido de se construir no Brasil uma nova representação, uma *ética do trabalho* adequada aos impulsos de modernização baseada na ressignificação das imagens do trabalho escravo e na exaltação ideológica dos valores positivos do trabalho industrial.

²⁵ A CNI foi fundada em 1938, congregando inicialmente as Federações da Indústria do Rio de Janeiro (então Distrito Federal), São Paulo, Minas Gerais, Rio Grande do Sul e Pernambuco. À sua frente esteve Euvaldo Lodi (1896-1956) responsável por sua direção e, juntamente com outros representantes empresariais, pela criação do SENAI. A CNI, posteriormente foi reconhecida oficialmente por meio de decreto presidencial nº 12.321, de 5 de maio de 1943. (SENAI, 2002; BOCLIN, 2005).

caminho para um posterior projeto mais amplo e ousado de qualificação sob referência do *fordismo periférico*.

Cumprir mencionar as experiências concentradas no estado de São Paulo, o qual já dispunha, na década de 1920, tanto da *Escola de Aprendizes e Artífices*²⁶, uma das poucas que mantinha oficina para a formação prática de operários e contramestres de tornearia, mecânica e eletricidade, ofícios esses propriamente conectados às exigências do crescimento da produção fabril, como a *Escola Profissional Mecânica*, voltada para o atendimento de quatro empresas ferroviárias (CUNHA, 2000). Inaugurada em 1924 e sustentada pelo *Liceu de Artes e Ofícios*, entidade criada em 1873 e mantida pela iniciativa da sociedade civil, a *Escola Profissional Mecânica* começava a descolar-se do ensino de ofícios artesanais (tais como, encadernação, alfaiataria, carpintaria, serralheria ou sapataria), e passava a introduzir uma nova metodologia de ensino-aprendizagem, pautada na racionalização de procedimentos, a partir das chamadas séries metódicas, que passaram a complementar o ensino prático tradicional, ou seja, aquele em que o aprendiz, auxiliando o artífice em tarefas cada vez mais complexas e mediante processos mais ou menos formalizados, tornava-se, então, proficiente na execução do trabalho.

Metodologia, aliás, difundida por Roberto Mange²⁷, que além da criação dessa escola, teve papel destacado na divulgação dos princípios da organização racional do trabalho. Esse, juntamente com outros engenheiros e empresários, tais como Roberto Simonsen²⁸, e com o patrocínio da Associação Comercial e da Federação das Indústrias de São Paulo, encabeçou a criação, em 1931, do IDORT (Instituto de Organização Racional do Trabalho). Esse instituto, claramente inspirado nos moldes da norte-americana *Taylor Society*, passou a ganhar influência ao passo que propugnava, tanto para a administração pública, como para o conjunto das empresas do setor industrial, medidas de gestão, tais como: “o combate à desorganização administrativa das empresas, à utilização inadequada de matérias-primas, de força de trabalho e de energia motriz” (CUNHA, 2000, p.97). A preocupação central era, sem dúvida, a redução de custos e o aumento da produtividade das empresas, o que necessariamente passava pela

²⁶ Segundo Cunha (2000), essa Escola juntamente com outras 18, mantidas pelo Estado Republicano, compunha um projeto não plenamente alcançado de ensino prático de ofício para menores. Na medida em que estavam desconectada das exigências do setor industrial em expansão, a rede, de 1910 a 1942, ou seja, em 33 anos de existência, tinha formado aproximadamente 141 mil alunos dotados de qualificações manuais ou artesanais na sua maioria.

²⁷ Mange foi professor da Escola Politécnica de São Paulo e atuou de modo decisivo na criação do SENAI, sendo o primeiro diretor do Departamento Regional do SENAI de São Paulo (SENAI, 2002).

²⁸ Simonsen (1889-1948), engenheiro, empresário, professor da Escola Livre de Sociologia e Política, Deputado na Assembléia Nacional Constituinte de 1933, presidente da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP) em 1937 e responsável direto, juntamente com Euvaldo Lodi, na articulação para a criação do SENAI (SENAI, 2002).

disciplina e controle fabril da mão-de-obra, donde a promoção do ensino sistemático de ofícios através de cursos de qualificação profissional como medida por excelência.

De fato, ao lado do SESP (Serviço de Ensino e Seleção Profissional) da empresa estatal *Estrada de Ferro Sorocabana*, criado em 1930, o IDORT através de seus materiais didáticos e do sistema de ensino racionalizado baseado nas séries metódicas, além da atuação das lideranças empresariais, assumiu efeito multiplicador, ao ponto de influenciar a criação, por decreto estadual em 1934, do CFESP (Centro Ferroviário de Ensino e Seleção Profissional), que chegou a manter 16 escolas profissionais, com subsídios públicos do governo do estado de São Paulo associado aos recursos das empresas ferroviárias.

Ao mesmo tempo essas experiências pioneiras, brevemente mencionadas aqui, diga-se, contraditoriamente orientadas pela iniciativa público-privada sob a chancela do Estado, com seu poder legitimador – seja por aporte material-financeiro, seja por atos normativos de criação e regulamentação –, apresentavam certos limites, como nos mostra as avaliações de Cunha (2000), notadamente no que se refere: (1) ao fato de não conseguirem enfrentar uma série de problemas de ordem operacional relativos às instalações, à falta de um planejamento pedagógico, de pessoal técnico, para ministrar aulas nas oficinas, diferenças de conteúdos, objetivos e duração dos cursos e, principalmente, desarticulação entre preparação para o trabalho e as demandas do setor produtivo; (2) além de não responderem a questões de ordem mais amplas, na medida em que estavam concentradas e desarticuladas, incapazes, portanto, de promoverem a generalização em âmbito nacional das referências da racionalização do trabalho e da aprendizagem sistemática, tal como pretendia o governo Vargas com seu projeto de construção de um Estado Nacional integrado.

Apesar disso, suas implicações mais notáveis, podemos assim deduzir, encontravam-se na constatação da necessidade urgente de um empreendimento de maior envergadura voltado para a qualificação profissional, capaz de subsidiar o uso racional da força de trabalho, na base da disciplina e do controle fabril, respondendo, assim, às condições de acumulação de capital engendradas pelo crescimento da produção industrial e pela expansão do trabalho assalariado em curso. Isso exigia, cada vez mais, respostas rápidas dos agentes envolvidos, na direção de adequar-se às necessidades de natureza objetiva e subjetiva, ou seja, econômicas, políticas e ideológicas, de preparação efetiva de mão-de-obra para as indústrias de ponta no Centro Sul do país, fatores, que combinados, culminaram na criação, em 1942, do Serviço

Nacional de Aprendizagem Industrial, iniciando a composição de um conjunto de entidades que atualmente vem sendo chamado de Sistema S²⁹.

Tentando apurar os sentidos subjacentes que levaram à criação desse agente coletivo de qualificação, sentidos esses que se opõem ao discurso realçado explicitamente em diversos documentos institucionais, segundo o qual o SENAI seria um empreendimento *criado por iniciativa do empresariado do setor industrial*, pode-se afirmar, com base na tese interpretativa encontrada em estudos como os de Bryan (1983), Cunha (2000) e Tomizaki (2008), que sua concepção direta remonta às experiências seminais do IDORT e do CFESP, perpassada pela ação do Estado.

Nesses termos, pareceram notórias as relações, um tanto quanto conflituosas, estabelecidas entre as entidades patronais (das quais estiveram envolvidos Euvaldo Lodi e Roberto Simonsen) e as representações ministeriais do governo federal, precisamente no que se refere ao dispositivo constitucional de 1937, que determinava, além do estabelecimento de normas nacionalmente unificadas para o ensino industrial, a regulamentação de um projeto de lei que estipulasse:

a criação de escolas de aprendizes industriais mantidas e dirigidas pelos sindicatos dos empregadores e pelos estabelecimentos industriais. As escolas teriam oficinas próprias destinadas à prática dos aprendizes, isto é, dos trabalhadores maiores de 14 e menores de 18 anos. Os cursos durariam de 8 a 16 horas semanais, em horário coincidente com o período de trabalho, remunerando-se a atividade produtiva do menor. Cada empresa industrial teria a obrigação de empregar um número de trabalhadores menores, igual ou superior a 10% do efetivo total de operários. Ao Estado caberia a tarefa de manter escolas de aprendizes onde os sindicatos e as indústrias não fossem capazes de fazê-lo. Os Ministérios da Educação e do Trabalho fiscalizariam as empresas e aplicariam sanções às infratoras (CUNHA, 2000, p.99).

Proposto pelo Governo Vargas, o projeto foi levado à consulta, em 1938, à CNI e à FIESP, cujo não pronunciamento inicial já apontava para uma posição de resistência da classe empresarial àquele projeto, considerado inconsistente justamente no que se referia à *criação de escolas de aprendizes industriais mantidas e dirigidas pelos sindicatos dos empregadores*

²⁹ Segundo Manfredi (2002, p.179-180), “o Sistema S não constitui um todo homogêneo, embora possua uma estrutura organizativa, de gestão e financiamento comum. Apesar das semelhanças, há também diferenças, decorrentes da história particular de cada entidade”. Além do SENAI, o sistema é composto pelo SESI (Serviço Social da Indústria), pelo SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial), pelo SESC (Serviço Social do Comércio) instituídos em 1946, em todos os casos, por decreto presidencial. Os demais “S” vieram depois: o Serviço Nacional de Aprendizagem da Agricultura - SENAR foi criado em 1976, extinto em 1988 e recriado em 1991; o Serviço Nacional de Aprendizagem de Transportes - SENAT e o Serviço Social do Transporte - SEST surgiram em 1993; o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP) foi criado em 1998; e o Cebrae, instituído em 1972, transformou-se, em 1990, em SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas), prestando-se, desde então, como mais uma agência de suporte do sistema.

e pelos estabelecimentos industriais. A manutenção dessas escolas representava contribuições sociais compulsórias, ou seja, recursos financeiros destinados ao pagamento dos salários dos aprendizes e dos mestres, gastos de instalação e de operação das oficinas, enfim, custos desnecessários que onerariam a produção. Daí a oposição declarada dos sindicatos patronais a qualquer iniciativa que pudesse levá-los a investir na formação da mão-de-obra, recusando-se, inclusive, a cumprir as determinações do decreto-lei 1.238, de 2 de maio de 1939, que obrigava as empresas a manterem cursos de aperfeiçoamento profissional para adultos e menores empregados.

Pressionados pelo Estado e sem alternativas diante da ameaça de se ter a formação profissional entregue aos sindicatos dos trabalhadores, os empresários consentiram e assumiram as prerrogativas inicialmente negadas. Nota-se, portanto, que isso contraria o protagonismo da iniciativa privada no projeto de criação do SENAI, assim como, a idéia de um projeto pré-concebido com finalidades relacionadas claramente aos interesses da classe empresarial desde sua origem. Esse elemento de resistência inicial, vencido pela atuação do Estado, no sentido de assegurar e outorgar ao próprio capital o controle da formação técnica e ideológica dos futuros trabalhadores industriais, talvez só possa ser compreendido quando colocado em perspectiva a abrangência e alcance dos modos de atuação do SENAI.

Apoiando-se na interpretação de Colbari (1995), de Cunha (2000) e de Manfredi (2002), sabe-se que esse agente coletivo de qualificação foi assumindo certa funcionalidade, foi articulando-se a uma nítida perspectiva de construção de um projeto hegemônico, ideologicamente alinhado, no qual requeria a socialização de contingentes de trabalhadores empregados no setor industrial. Tão logo percebida a potencialidade desse espaço, o empresariado tomou para si a invenção e difusão sistemática do discurso do *SENAI como uma entidade criada e mantida pela indústria*, tanto através de seus documentos oficiais, como pela fala de seus representantes. O projeto, assim, materializava-se em seu próprio percurso, na medida em que seus dirigentes davam-lhes a direção, imprimiam um conteúdo e atribuíam-lhe significado. No entanto, esse papel desempenhado, atrelado aos interesses das classes dominantes, só pode ser compreendido quando se passa à análise da própria constituição desse projeto marcado contraditoriamente por traços de uma iniciativa pública combinada com características de um empreendimento privado.

Esses elementos concernentes à natureza público-privada da referida iniciativa já estavam esboçados, na verdade, no próprio ato presidencial de criação do Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários, instituído pelo decreto-lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942,

denominação posteriormente modificada para Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, pelo decreto-lei nº 4.936, de 12 de novembro de 1942, ambos assinados por Getúlio Vargas (BRASIL, 1942). Apenas esboçados na lei de criação, pontos centrais, como atribuições, organização, gestão e financiamento, tornaram-se mais evidentes ao serem corroborados e detalhados no documento intitulado *Regimento do SENAI*. Vinculado ao ato de criação, posteriormente aprovado por decreto, nº 494 de 10 de janeiro de 1962, o documento o define como entidade civil de direito privado, criada oficialmente pela iniciativa do Estado, enquanto entidade isenta de impostos federais, estaduais e municipais, mantida com recursos públicos, contudo, entregue à gestão privada dos organismos sindicais patronais, ou seja, ao controle da Confederação Nacional da Indústria (BRASIL, 1962).

Figura 02. Imagem dos dirigentes da instituição e o primeiro logotipo do SENAI



A cima, no canto esquerdo, foto de Roberto Mange (o Sr. sem óculos à direita) supervisionando aula prática em oficina do SENAI de São Paulo, entre 1942 e 1955. Fonte: Arquivo Edgard Leuenroth (AEL) Unicamp. Disponível em » http://segall.ifch.unicamp.br/site_ael«. As outras duas fotos situadas no canto direito, de cima para baixo, ilustra o primeiro logotipo do SENAI, seguido da foto de Euvaldo Lodi s/d. Fonte: Boclin (2005); SENAI (2002).

Ao lado da criação do SENAI, respaldando essa iniciativa, o governo da época cuidou da edição da *lei orgânica do ensino industrial*, decreto-lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942, que estabeleceu a obrigatoriedade, para os empregadores, de manterem dentro de seus quadros de empregados, trabalhadores menores aprendizes em todas as atividades cujo exercício exigisse formação profissional, resguardando o direito indissociável de estudo básico, qualificação profissional e trabalho (CUNHA, 2000). Dessa maneira, se estabelecia na norma as demandas sócio-produtivas que deveriam ser resolvidas na interseção entre a fábrica e a escola. Contudo, essa legislação, reforçada com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, decreto-lei nº 50.492, de 25 abril de 1961, engendrou efetivamente uma sobreposição no ensino de ofícios que passou a ser promovido pelas *Escolas Industriais*,

(germe das Escolas Técnicas Federais), mantidas e geridas pelo Estado. Nesses espaços se ministravam o *curso industrial básico* destinado aos menores que não trabalhavam, caracterizando-se como um curso de cultura geral e propedêutico, para prosseguimento nos estudos e com práticas de oficina tratadas exclusivamente como suporte à formação geral, que permitia futuras opções profissionais. Em paralelo ao sistema público de ensino profissional e, com isso, acentuando ainda mais a elitização do ensino, localizavam-se as *Escolas de Aprendizagem* do SENAI, singular agente coletivo de qualificação que, desde sua origem, se fez como o grande responsável pela promoção de cursos de caráter terminal de estudo, com sólida prática metódica de oficina, sendo, portanto, voltados para a formação de operários qualificados para atendimento às necessidades do mercado.

Sua singularidade também se fez notar logo depois, com a promulgação da CLT, em 1943, momento em que se tornou mais clara a normatização da inserção de jovens aprendizes no mercado de trabalho, a partir do que se definiu no artigo 424, e seguintes, sobre o *contrato de aprendizagem*. Tratava-se de um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo máximo de 2 anos, entre empregador e o trabalhador maior de 14 e menor de 18 anos, em que: a parte contratante se comprometia em assegurar ao jovem o direito ao emprego com carga horária máxima de 6 horas diárias associadas à escolarização, anotando na Carteira de Trabalho e Previdência Social as condições desse contrato, baseado em salário mínimo hora, férias coincidentes com as férias escolares, os benefícios estendidos pelas convenções e acordos coletivos, vale transporte, além de, sobretudo, estipular a inscrição desses jovens em cursos de aprendizagem, desenvolvido sob orientação de entidade de formação técnico-profissional, textualmente mencionado, por estabelecimentos como o SENAI, responsáveis pela formação teórica e prática, metodicamente organizada em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho (BRASIL-MTE, 2009).

Tais prerrogativas também foram notadas nos próprios documentos do SENAI, especialmente com a edição de seu regimento, em 1962, que além de conferir-lhe um desenho organizativo, que ainda estrutura o Sistema SENAI atualmente, estabeleceu explicitamente e primordialmente como objetivos institucionais, a promoção de serviços educacionais, notadamente o ensino profissional metódico de menores aprendizes empregados nas empresas industriais (BRASIL, 1962). Além disso, de modo complementar também foi definido que o SENAI funcionaria:

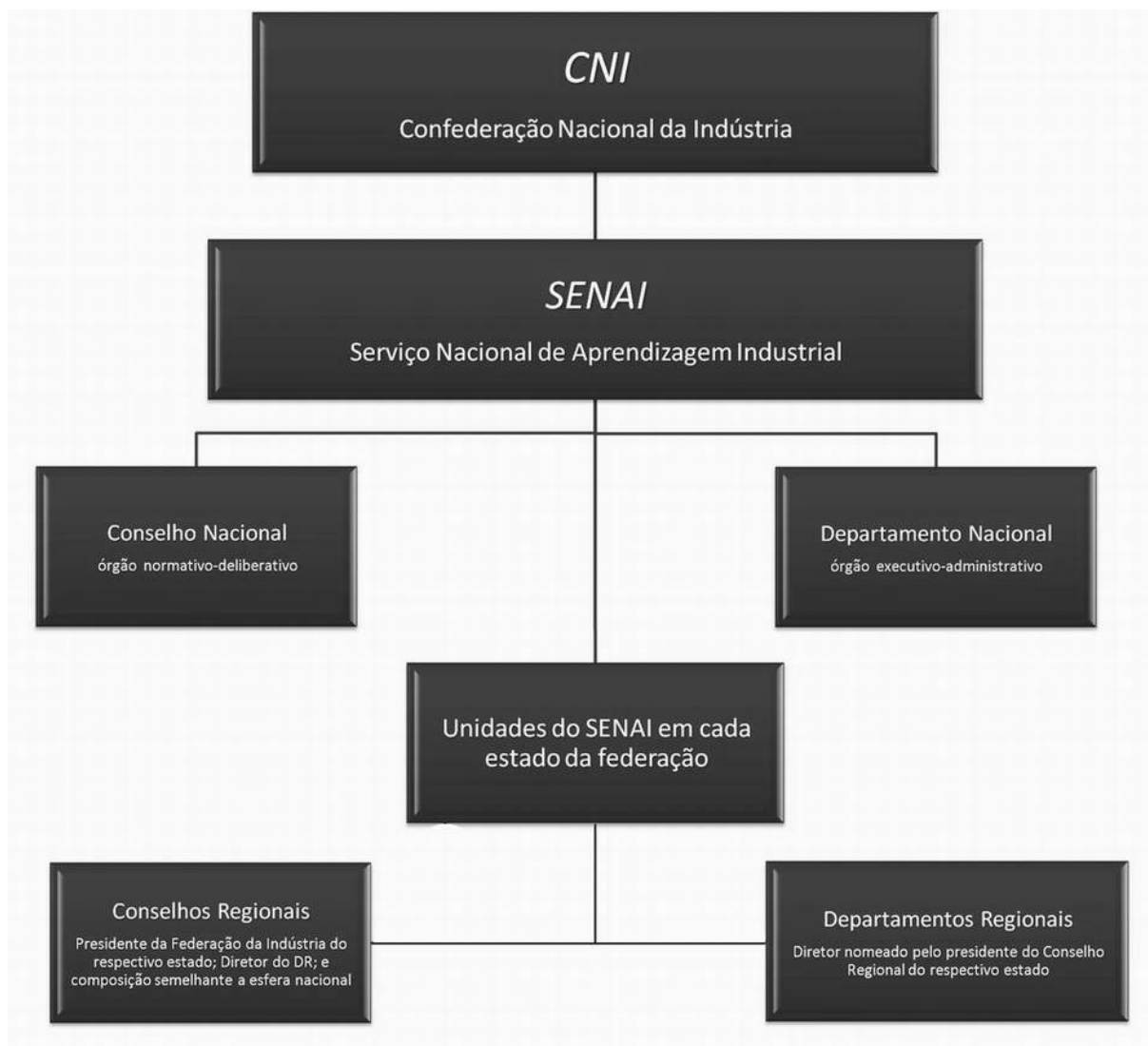
- Assistindo os empregadores na elaboração e execução de programas de treinamento de seus empregados em diversos níveis de qualificação, por meio da realização de aprendizagem metódica ministrada no espaço fabril;
- Proporcionando no âmbito de suas *Escolas de Aprendizagem* cursos de curta duração destinados à qualificação dos trabalhadores adultos que já se encontrem empregados e necessitem de formação inicial ou complementar aos conhecimentos e experiências adquiridas no local de trabalho;
- Como órgão consultivo do Governo Federal em assuntos relacionados com a formação de trabalhadores da indústria e atividades assemelhadas.

A mesma norma estatutária estabeleceu ainda um modelo de organização, estabelecido a partir de uma íntima relação com as grandes empresas industriais, fundamentado numa unidade normativa e descentralização executiva, de modo que sua estrutura espalhada por cada unidade da federação constituísse um sistema capilarizado e articulado nacionalmente (BRASIL, 1962). Como se pode visualizar na figura 03, que se segue, o SENAI foi criado subordinando-se à CNI, e dividindo-se em duas esferas principais.

A primeira delas de âmbito nacional que congrega dois órgãos. O Conselho Nacional do SENAI, órgão de natureza normativo-deliberativo, que se reúne ordinariamente duas vezes por ano, é composto pelos seguintes membros com direito a voto não paritário: o presidente da CNI, que é seu presidente nato, o diretor do Departamento Nacional do SENAI, um representante do Ministério da Educação e do Ministério do Trabalho, influenciando nas decisões com voto de peso unitário; e os presidentes de cada conselho regional da entidade, ou seja, os presidentes das federações da indústria de cada estado brasileiro (atualmente com 27 membros) que, ao representarem os empresários das categorias econômicas contempladas no sistema, conforme determina o *regimento*, exercem o direito a voto contado à razão de 1/200.000 operários, ou fração, existente em seus respectivos estados (BRASIL, 1962).

Figura 03. Organograma do Sistema SENAI.

Órgãos deliberativos e executivos, em esfera nacional e nos diversos estados da federação, originados nos anos 1940; desenho organizativo que ainda se mantém nos dias atuais



Fonte: Elaboração própria realizada a partir dos documentos BRASIL (1962) e SENAI (2009a).

Essa composição desigual no conselho, é necessário que se diga, ao excluir uma participação efetiva dos sindicatos dos trabalhadores e restringir o papel de direção dos representantes do governo (MEC e MTE), destacou-se pela presença expressiva de empresários, situação só modificada recentemente, a qual voltaremos em maior detalhe no próximo capítulo. Em todo caso, o fato é que desde sua origem e por mais de seis décadas, esse espaço se mostrou como um dos principais canais responsáveis pelo estreitamento entre processo decisório da gestão eminentemente privada da entidade e os anseios da classe empresarial, detentoras do maior poder de voto. Assim composto, as principais diretrizes emanadas desse conselho, de acordo com essa estrutura organizacional, foram e ainda são

executadas e administradas pelo Departamento Nacional do SENAI, órgão controlado por um diretor nomeado pelo Conselho Nacional.

Ao longo da trajetória da instituição, além do planejamento orçamentário e do controle patrimonial e financeiro de todo o sistema, o conselho e o departamento nacional constituíram-se como instâncias nacionais responsáveis por: (a) estabelecer as diretrizes gerais para o ensino industrial seguidos pelas administrações estaduais ou *departamentos regionais*, para usar a denominação do próprio SENAI; (b) promover o íntimo apoio administrativo, financeiro, técnico e operacional às unidades locais; (c) elaborar isoladamente, ou em colaboração com os departamentos regionais, a concepção de currículo (conteúdo) dos cursos ministrados, contidos na publicação de livros e demais materiais didáticos; (d) realizar estudos e pesquisas de natureza técnica que identificassem as necessidades do mercado de trabalho em geral, e especificamente da mão-de-obra do setor industrial; e (e) promover a capacitação de seu quadro de funcionários (gestores, pessoal administrativos, técnicos, professores e instrutores) (BRASIL, 1962).

De outro lado, na esfera de atuação estadual, o SENAI congrega dois órgãos com as mesmas características da instância nacional. É por meio do conjunto de seus Departamentos e Conselhos Regionais – atualmente presentes em todos os estados brasileiros –, que se dá a implementação propriamente dita de suas ações diretas de qualificação profissional definidas nacionalmente, cabendo-lhes mais precisamente: (a) deliberar sobre a instalação de escolas e de cursos de qualificação voltados, tanto para os menores aprendizes, como para os operários maiores de 18 anos; (b) aprovar os planos pedagógicos adotados; (c) implantar medidas de avaliação e acompanhamento estatístico sobre as ações de ensino ministradas; e (d) realizar provas de habilitação profissional e expedir certificados de aprendizagem e cartas de ofícios (BRASIL, 1962). Essas atribuições delegadas às unidades operacionais espalhadas pelos estados brasileiros revelam, em tese, os contornos de gestão centralizados na esfera nacional, que lhes possibilitam um reduzido grau de autonomia institucional, ou seja, uma reduzida margem de decisão administrativa, financeira e pedagógica para os espaços locais (MANFREDI, 2002).

Por sua vez, a imbricação público-privada, marca que caracteriza essa instituição e a diferencia dos demais agentes coletivos atuantes no país no campo da qualificação, igualmente se apresenta na sua base material de sustentação. As determinações regimentais, com força de lei, além das doações e legados, rendas oriundas de prestações de serviços e locações de bens de qualquer natureza, estabeleceram o que viria a tornar-se a principal fonte

de manutenção do Sistema SENAI, qual seja, a contribuição fiscal compulsória³⁰ de 1 % sobre o total da folha de pagamento mensal das empresas formais do setor industrial, notadamente as grandes empresas dos segmentos: extrativista, de transformação, da construção, de utilidade pública, da pesca, dos serviços de reparação e manutenção de automóveis e serviços de transporte terrestre³¹ (BRASIL, 1962).

Seus documentos ainda registram que, do montante dessa contribuição obrigatória incidente sobre as empresas, que guarda certas semelhanças aos impostos previdenciários recolhidos ao Estado, arrecadada inicialmente pela Caixa de Aposentadoria e Pensões e, posteriormente, em função das mudanças governamentais, pelo INSS³² (Instituto Nacional de Seguridade Social), a autarquia federal deduz 1% a título de despesas operacionais (BRASIL, 1962, SENAI, 2009a). Assim, os 99% restantes dos recursos financeiros são destinados ao Departamento Nacional do SENAI, que retém 5% da receita para despesas com a administração e repassa obrigatoriamente 2% à Confederação Nacional da Indústria, 4% para planos de ampliação de escolas e cursos, criação de centros de treinamentos, nas regiões Norte e Nordeste do país e concessão de bolsas de estudo a alunos desses centros, além de 4% da receita geral que é destinado ao auxílio de escolas ou cursos em regiões onde a arrecadação seja insuficiente para a manutenção do mínimo de ensino julgado necessário.

A maior parte do orçamento, ou seja, 85% são distribuídos aos Departamentos Regionais em que se localizam as empresas contribuintes. A norma regimental de financiamento prevê ainda que empresas com mais de 500 empregados depositem, diretamente nas contas bancárias do Departamento Nacional do SENAI, um adicional mensal de 0,2% sobre sua folha de pagamento (BRASIL, 1962). Esse modelo híbrido abriu possibilidades discursivas controversas³³, ao ponto da própria instituição propagar enunciados como “*o SENAI uma entidade criada e financiada pela indústria*”. No entanto, considerando-se que as taxas, contribuições e impostos recolhidos à União tornam-se recursos públicos, Cunha (2000), Manfredi (2002) e Moraes (2000), enfatizam a natureza pública de seu financiamento, questão sempre problematizada e não solucionada, pelo menos até os anos recentes.

³⁰ Segundo Boclin (2005, p.28), “os países desenvolvidos consideram estratégica a existência de uma contribuição assemelhada a do SENAI para o atendimento aos Programas de Educação Profissional, como a França, que destina de 1,5% a 2,4% das folhas de pagamento das empresas, a Alemanha que fixa em 2% a contribuição, a Áustria, 1% e a Dinamarca, 0,8%”.

³¹ Esse setor deixou de ser atendido pelo SENAI a partir de 1993, quando foi criado o SENAT (Serviço Nacional de Aprendizagem de Transportes).

³² Em conformidade com o art. 3º da Lei nº 11.457, de 16 de março de 2007, a Secretaria da Receita Federal do Brasil passou a ser o órgão responsável pela arrecadação e fiscalização da contribuição de terceiros, alterando o art.46 do Regimento do SENAI (SENAI, 2009a).

³³ Essa questão foi alvo de questionamento, sobretudo, a partir dos anos 1990, pelas Centrais Sindicais dos trabalhadores.

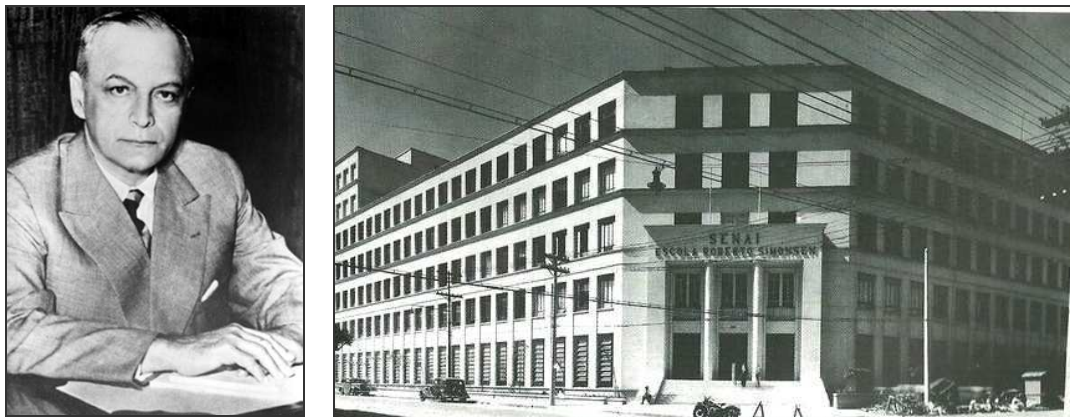
Assim, antes mesmo da clareza do que viria a se tornar com o apoio de seus fundamentos normativos e institucionais – instrumentos esses que se mostraram adequados às transformações políticas, econômicas e ideológicas de ordem mais amplas, relacionadas às disputas de intencionalidades e interesses de classe, ora subjacentes, ora explicitadas, acionadas pelas representações do governo e pelo grupo de industriais, engenheiros e educadores envolvidos na formatação desse projeto –, o SENAI passou ao processo prático de instalação das suas primeiras sedes administrativas, oficinas e escolas de aprendizagem, momento no qual começava propriamente a materializar-se e a tomar forma, ainda nos anos iniciais.

Nesse registro, depois da nomeação de João Lüderitz³⁴ para o cargo de primeiro Diretor do Departamento Nacional, em agosto de 1942 – note-se que alguns meses após o ato de criação que se deu em janeiro daquele ano –, os esforços concentraram-se na instalação imediata em 1943 da sede nacional do SENAI, na cidade do Rio de Janeiro, então Distrito Federal, e de mais cinco Departamentos Regionais, sendo eles: o de São Paulo, o do Rio de Janeiro (que abrangia também o estado do Espírito Santo), o Departamento Regional de Minas Gerais, do Rio Grande do Sul e o Departamento de Pernambuco (que abrangia os estados da Paraíba e Alagoas), cada qual mantidos pelas cinco Federações da Indústria, à época, filiadas à CNI. Provisoriamente foram criadas ainda em 1943 as chamadas delegacias regionais, para os estados destituídos de Federações da Indústria, a exemplo do Paraná, de Santa Catarina e do Ceará (essa última congregava os estados do Maranhão, Piauí e Rio Grande do Norte) (BOCLIN, 2005; LOPES, 1992).

Com a aquisição de equipamentos e a montagem de oficinas, paulatinamente colocaram-se em funcionamento, em 1943, as estruturas básicas iniciais, instaladas em prédios alugados ou cedidos por escolas, por prefeituras ou por governos estaduais, destinados aos cursos extraordinários e emergenciais. Foi o caso, por exemplo, da Escola SENAI Roberto Simonsen, situada no bairro do Brás, em São Paulo (Cf. figura 04), um das mais conhecidas unidades da entidade, que iniciou suas atividades em 2 de agosto de 1943, em prédios separados.

³⁴ Como primeiro diretor do Departamento Nacional Lüderitz permaneceu no cargo até 1947. Natural do Rio Grande do Sul, engenheiro, destacou-se na direção do Instituto Parobé de formação profissional, experiência que lhe credenciou para o cargo do recém criado Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI, 2002).

Figura 04. Foto de Roberto Simonsen e da Escola de Aprendizagem Roberto Simonsen em São Paulo



A construção deste edifício se deu entre 1944 -1946 para abrigar a Escola SENAI do Brás, operando integralmente desde 1947, sua designação passou, em 1949, a Escola SENAI Roberto Simonsen. Fonte: Boclin (2005).

Não só em São Paulo, como no Rio, e nos demais Departamento Regionais, essas primeiras unidades passaram então a enfrentar uma série de problemas inerentes à instalação, tais como, inadequação e improvisação dos locais de funcionamento e a falta de pessoal especializado para compor o quadro de funcionários e instrutores. Esbarraram ainda com a resistência de alguns empregadores em cumprir as determinações legais quanto à matrícula de menores nos cursos do SENAI, e destes para integrarem os primeiros alunos da entidade.

A publicação, por parte do SENAI, de editais dirigidos aos empregadores, anunciando-lhes a abertura de inscrições destinadas à seleção de alunos, ou seja, trabalhadores menores entre a faixa etária maior de 14 e menor de 18 anos, para os primeiros cursos ministrados nas Escolas de Aprendizagem, em muitos casos não causaram o efeito previsto, obrigando a adoção de estratégias de inscrições nas próprias fábricas, mediante entendimento direto com os empresários. Conforme as observações de Lopes (1992), o intuito dos visitantes da *divisão de cadastro, matrícula e frequência* dos Departamentos do SENAI era garantir o cumprimento legal, tornando factível a elaboração de cadastros em que se discriminassem o total de trabalhadores empregados e, dentre esses, o percentual dos potenciais menores aprendizes, efetivando de imediato as respectivas inscrições para os processos seletivos daqueles alunos.

Além dessas dificuldades iniciais de seleção e matrículas, outro problema comum enfrentado foi a carência de pessoal docente, ou seja, dos professores das disciplinas de formação geral, técnica e instrutores de ofício. Como nos esclarece Lopes (1992), integraram os primeiros quadros de docentes das Escolas de Aprendizagem do SENAI professores diplomados em escolas normais e instrutores de ofício recrutados dentre experimentados

operários qualificados de oficinas industriais. Ambas as categorias mostravam lacunas em sua preparação: aos professores das escolas normais faltavam à vivência do trabalho industrial, aos instrutores, faltava a base da educação formal.

Tanto a inexpressividade do número de professores e instrutores, como a dissociação entre teoria e prática do ofício, pareceu desde o início uma questão estratégica a ser enfrentada. Quanto a isso, delinear-se caminhos diversos para a preparação do pessoal docente (professores e instrutores) para as Escolas do SENAI em todo o país, notadamente a partir de processos de aperfeiçoamento continuados, dispersos e dirigidos por cada Departamento Regional. Nessa linha, a primeira iniciativa se deu em 1943, a partir do SENAI-SP, ao iniciar seu *curso de iniciação em ensino industrial* para seus candidatos a docentes, espelhando-se na experiência do CFESP na preparação de seus instrutores. Essas ações formativas passaram a se consolidar principalmente a partir da implantação dos *curros de quadros*, realizados entre 1946 a 1948, cursos com duração de 5 meses letivos, cuja primeira turma foi composta de 56 instrutores e 40 profissionais, sendo 73 de São Paulo e 23 de outros estados, tais como Pernambuco, Bahia, Minas Gerais, Paraná e Rio Grande do Sul. O curso incluía aulas teóricas e estágios práticos em oficinas e o intuito era obter claramente um nivelamento nacional e maior sistematização na formação de seus instrutores³⁵ (SENAI, 2002).

Ao mesmo tempo, a esses desafios operacionais se somaram outros de natureza ainda mais estratégica, na medida em que a instituição assentava seus alicerces já visíveis com a instalação de mais quatro Departamentos Regionais (o do Paraná, da Bahia, Alagoas e Sergipe), totalizando 72 unidades em pleno funcionamento no país em 1948 (SENAI, 2002). Para a consecução de suas prerrogativas, ou seja, a qualificação de mão-de-obra para a indústria, se tornou necessário a fixação de diretrizes gerais a serem seguidas, tendo em vista as demandas prementes do setor industrial em franca expansão, assim como as determinações da Lei Orgânica do Ensino Industrial e dos dispositivos da CLT. Tratava-se de discriminar as demandas por atividades cujo exercício exigia formação profissional, fundamentadas nas idéias de operações e tarefas, fato que repercutiu severamente na construção dos currículos e na própria concepção pedagógica da instituição.

³⁵ Essa é uma questão que vem se reproduzindo dentro do SENAI. Na tentativa de solução, entre os anos de 1977 e 1980, foram criados três Centros de Desenvolvimento de Pessoal (CEDEP): um para o Norte e Nordeste, com sede na Bahia; outro para os estados do Centro-Oeste, com sede em Brasília; o terceiro para os estados do Sudeste e Sul, com sede em Santa Catarina. Como pondera Lopes (1992, p.179), “apesar de algumas exceções, os resultados foram escassos, esses centros não chegaram a substituir uma Escola Normal, faltando-lhes uma verdadeira estrutura para a formação docente em profundidade”.

Nessa medida, a preocupação do SENAI Nacional, sem dúvida, passava pelo que denominou de cursos centrados nos “ofícios básicos” ou “estratégicos”, que compreendiam as áreas de metal-mecânica (torneria mecânica, ajustagem, serralheria, funilaria, solda e mecânica de automóveis), madeira (marcenaria, torneria de madeira, e estofamento) e eletricidade (eletro-mecânica, montagem de máquinas e aparelhos elétricos, enrolamento de motores, rádio-técnica e instalações elétricas), todos voltados fundamentalmente para montagens e serviços de reparações. Examinando-se a relação de ofícios qualificados, encontrada em Lopes (1992, p.202), cujo exercício demandava formação profissional, nota-se que a referida relação contempla centralmente os setores industriais de ponta, em detrimento ao pioneirismo dos setores tradicionais (como os da área têxtil e de confecções)³⁶, precursores do processo de industrialização e de implantação de cursos profissionalizantes no país. Sugere-se, com isso, o quanto a definição de tal lista levou em conta o jogo de interesses entre direção do SENAI e as classes empresariais. Quanto a isso Lopes (1992) nos oferece uma interessante ponderação, ao tratar dos ofícios básicos que nortearam os primeiros cursos do SENAI:

O assunto [se colocava com] grande interesse tanto para o SENAI quanto para a indústria. No caso do primeiro teria a obrigação de instalar cursos para que neles os aprendizes convocados dos estabelecimentos fabris realizassem a sua formação profissional. Para a indústria quanto mais dilatada fosse a lista de ofícios qualificados maior seria a incidência da obrigação de elas contratarem ou empregarem menores aprendizes para matricular nos cursos do SENAI. (LOPES, 1992, p.206).

A definição dessa área estratégica de ação levou necessariamente à discussão sobre os formatos dos cursos de qualificação profissional ofertados, culminando no *Regimento dos Cursos de Aprendizagem de 1944*, documento no qual se estabeleceram as principais modalidades de cursos. O documento menciona nomenclaturas diferentes às conhecidas hoje para diversos cursos de curta duração (variáveis entre 64 a 240h) destinados a menores, jovens e adultos, inseridos ou fora do mercado de trabalho para o desempenho de funções industriais não qualificadas, isto é, as que não demandavam uma formação profissional na base de um ofício, cuja conclusão conferia um certificado.

³⁶ Nota-se que esse setor, o tradicional, assim como, o de alta tecnologia, passaram a ser contemplados pela expansão da Rede SENAI, combinando-se ao paradigma da mecanização que orientou a definição de seu projeto inicial, como veremos na seqüência.

Mas também registra o *curso de aprendizagem industrial* prioritariamente destinado a jovens aprendizes, com idade entre 14 e 18 anos, que estivessem empregados na indústria, muito embora na prática, esses cursos, em função das peculiaridades locais das diversas regiões do país, como a menor densidade industrial, a exemplo do Nordeste, passaram também a atender menores da comunidade, submetidos a exame de seleção, mas que não estavam empregados nas empresas. Diferente das demais modalidades, esses cursos fundamentalmente destinados a ensinar metodicamente um ofício industrial a aprendizes, durante cerca de 50 anos de trajetória da instituição, manteve-se como um curso de longa duração, geralmente de 03 anos, divididos em 06 períodos letivos, conferindo ao término habilitação com carta de ofício (SENAI, 1944).

Quanto a isso, o fato é que os ofícios básicos passaram a ser ensinados inicialmente a partir dessa modalidade que se tornou a primeira e a mais importante da instituição em termos simbólicos. Em geral, essa modalidade contemplava em seu currículo 50% da carga horária com disciplinas de formação geral e técnica, tais como português, matemática, ciências, desenho, educação física e os conteúdos específicos de cada curso, e a outra metade da carga horária destinada à formação prática ministradas nas oficinas das Escolas de Aprendizagem ou nos espaços fabris de grandes indústrias. Esses conteúdos presentes nos cursos ministrados se materializaram no notável modelo pedagógico de ensino de ofício herdados das experiências iniciais do IDORT e do CFESP, introduzidas por Roberto Mange.

Aprimorados na década de 1950 pelo SENAI, aquele método de ensino passou a assumir centralidade a partir das *Séries Metódicas de Oficina* ou simplesmente *SMO*, que eram determinadas a partir das atividades que caracterizavam um posto de trabalho, captadas mediante análise ocupacional, que visava agregar e descrever uma regularidade existente em um determinado ofício. Segundo Bryan (1983), a análise ocupacional realizada pelo SENAI estabelecia os limites e, conseqüentemente, os conteúdos da ocupação a ser estudada, dividindo-a em blocos decompostos em tarefas, consistindo em um conjunto de operações, decompostas em passos ou sub-passos, que geravam um produto completo a ser realizado. Assim, na medida em que o núcleo desse processo de ensino é a noção de operação, considera-se que o jovem aprendiz está “formado” quando adquire habilidade suficiente para realizar todas as operações levantadas na análise ocupacional. O ofício, ou melhor, dizendo, sua re-significação aos moldes tayloristas, a ocupação, passa a ser definida como um somatório de operações.

Para tanto, sob um rígido processo de racionalização, a aprendizagem metódica no âmbito das oficinas das Escolas do SENAI, consistia, segundo as indicações de Lopes (1992), numa seqüência de operações de grau de dificuldade e complexidade crescentes, representadas por peças que eram confeccionadas pelos aprendizes, ou em operações manuais com o uso de instrumentos, ou em máquinas operatrizes, por eles manipulados. O princípio lógico era basicamente ir do mais simples para o mais complexo, partir do concreto para chegar ao abstrato, repetir cada operação como forma de fixação dos procedimentos e obtenção de maior destreza. Além disso, todas as atividades práticas deviam ocorrer sob forte padronização, observando rigorosamente as especificações técnicas prescritas. Todas as atividades de oficina, na verdade, simulavam as encontradas no ambiente fabril, aí incluindo os desafios e problemas da linha de produção (BRYAN, 1983; CUNHA, 2000).

Não por acaso as tarefas consideradas típicas de cada curso, assim selecionados em função de sua simplicidade e tempo de execução, foram decompostas em quatro fases, apresentadas a cada aluno aprendiz que passava para as atividades práticas de oficina: (1) estudo da tarefa; (2) observação das operações demonstradas sequenciadamente pelo instrutor responsável por cada turma; (3) execução da tarefa pelo educando repetidas vezes até que se domine a operação; e (4) avaliação. Como material didático destinado ao apoio de cada aprendiz, as Séries Metódicas de Oficina incluíam folhas de tarefa, que dizem *o que* fazer; folhas de operação, que dizem *como* fazer; e folhas de informação tecnológica, com a indicação dos conhecimentos de matemática, física, química e outros, necessários à realização da tarefa (CUNHA, 2000; LOPES, 1992).

Consolidando-se, esse modelo pedagógico passou à incorporação, após 1955, do estudo dirigido em grupo, tanto na prática de oficina, como nas disciplinas teóricas e no uso de material didático (texto impresso e audiovisual), notadamente a partir da metodologia complementar às SMO, ou seja, a metodologia conhecida como TWI – Training Within Industry, criado por especialistas norte-americanos para a formação acelerada de trabalhadores. Tanto uma como a outra se estruturam na utilização de folhas de exercícios em dificuldade gradativa na execução das tarefas, como enfatizado acima, no entanto os TWI dispensavam a formação geral, centrando-se exclusivamente no aprendizado prático nas oficinas (BRYAN, 1983).

Essa mudança pareceu adequada às novas modalidades de cursos postas em prática pelo SENAI Nacional com os *cursos de qualificação*³⁷, de curta duração para jovens e adultos, e o início dos *cursos de suprimento*, igualmente de reduzida carga horária, destinados ao treinamento e aperfeiçoamento de operários adultos já empregados nas indústrias, ministrados nos espaços das empresas. Apesar da dificuldade de acesso a registros referentes aos números iniciais de matrícula, e o que seria importante, de evasão³⁸, informações obtidas em um dos documentos do SENAI, além de dados obtidos em estudos como o de Bryan (1983) e registros de Lopes (1992), dão conta que essas modalidades de cursos cresceram significativamente no período que se estende de 1942 a 1962, conforme pode se notar com as informações organizadas na tabela 01 que se segue.

Na realidade, a expansão dos serviços educacionais da instituição refletiu certamente as dificuldades iniciais de responder às demandas, de grandes dimensões e bastante diversificadas, geradas pelo novo surto de industrialização do país compreendido entre 1956 a 1962 (SENAI, 2002). Das novas demandas objetivas surgidas e alavancadas no setor produtivo, ou seja, a efetiva necessidade de trabalhadores qualificados em número adequado ao crescimento, e por setor econômico, associou-se outras necessidades visualizadas justamente nas modalidades de cursos, mas, sobretudo no tipo de qualificação empreendida pelo SENAI.

Tabela 01. Evolução do Número de Matrículas de 1943 a 1962, por modalidade de cursos, ministrados pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

Evolução por Ano	MODALIDADES DE CURSOS OFERECIDAS PELO SENAI			
	Qualificação	Suprimento	Aprendizagem Industrial	Total de Matrículas
1943	Operários adultos 3.215		3.197	6.412
1944	Operários adultos 4.912		7.355	12.267
1948	-		-	18.000
1954	Operários adultos 9.778		17.472	27.250
1956	Operários adultos 7.946		18.153	26.099
1958	Operários adultos 5.409		22.225	27.634
1960	Operários adultos 8.881		19.940	28.821
1962	Operários adultos 8.697		24.608	33.305

Fonte: Elaboração própria feita a partir de dados disponíveis em Lopes (1992, p.186 e p.267) para os anos de 1943 e 1944. Dados de 1948 obtido em SENAI (2002). Dados de 1954 a 1962 extraídos de Bryan (1983).

³⁷ Não confundir esse termo usado pelo SENAI para designar um de seus cursos de curta duração, com o sentido mais amplo de *qualificação profissional* adotado nessa dissertação conforme a elaboração apresentada no Capítulo I.

³⁸ Apesar da dificuldade com informações sobre evasão escolar, Lopes (1992) mostra a preocupação do SENAI nesses anos iniciais com essa questão que tensionava o êxito alcançado com o número de matrículas. A questão foi tratada como desistência dos cursos ou como *turnover* dos alunos menores, ou seja, pela preferência dos matriculados em aproveitar a eficiência profissional já parcialmente adquirida (com alguns meses de curso) a fim de obter melhor remuneração em outro trabalho, o que gerava o desligamento do aluno do SENAI, já que sua matrícula estava condicionada ao seu vínculo empregatício com a empresa que lhe inscrevesse.

Como se pode perceber, a não-participação efetiva dos trabalhadores, imposta pela estrutura organizativa, no que se refere à elaboração e disseminação dos conteúdos, assim como, o modelo pedagógico construído, de natureza instrumental, representou uma tomada de posição do SENAI, enquanto agente coletivo, tão clara, quanto mais o processo de industrialização se intensificava. Em outras palavras, tanto a expansão das modalidades de curso como o modelo pedagógico adotado pareceram adequados às disputas em torno do discurso sobre a necessidade de racionalização técnica e de modernização da economia brasileira. Como nos lembra Manfredi (2002), esse fato se relacionava com a criação de mecanismos institucionais que garantissem, aos empresários, novas possibilidades de intervenção nas relações sociais de trabalho, esforçando-se em adequar a classe trabalhadora ao esmaecimento do conflito capital-trabalho sob o senso da cooperação. Nessa medida, as décadas de 1950 e 1960 colocaram o grande desafio para as classes dominantes de

criar as condições básicas, materiais e ideológicas, para a acumulação de capital e difundir uma concepção de mundo favorável às novas exigências da produção. Entre essas condições estava o controle da formação e reprodução de uma forma de trabalho psíquica e fisicamente adaptada às técnicas e à disciplina da produção fabril (...) Contribuindo para o projeto empresarial de constituição do trabalhador de fábrica, o SENAI acoplava a dimensão técnica à ideológica, inventando uma pedagogia do trabalho industrial diferenciada para o desenvolvimento das competências básicas no exercício profissional (COLBARI, 1995, p.71-72).

De acordo com Colbari (1995), os conteúdos educacionais não são isentos às necessidades, projetos e intencionalidades sociais e políticas. De alguma maneira se apresentam como discursos disseminados incapazes de guardar algum traço de neutralidade. Dessa forma, o conteúdo técnico-prático dos cursos do SENAI sempre esteve intimamente relacionado com uma posição de classe, perpassando fortes elementos de natureza ideológica. Isso pareceu claro aos próprios dirigentes da instituição, ao ponto de se registrar no *Relatório Anual do Departamento Nacional de 1963* a importância do SENAI como instrumento de produção de comportamentos padronizados, auto-intitulando-se como “fábrica de mão-de-obra” (SENAI, 2002). Subjetivamente estimulava e incutia valores, atitudes e hábitos, que favoreciam a interiorização de um *ethos* profissional observado na invenção do que ficou conhecido como *operário padrão*, um segmento de trabalhadores de fábrica adaptados por sociabilidade e por desempenho produtivo. Essa idéia afirmada simbolicamente se tornou imprescindível à produção industrial, legitimando, como vimos anteriormente, as condições

precárias às quais estavam submetidos os trabalhadores urbanos, na medida em que sistematicamente acionava um perfil de comportamento adequado à organização do trabalho industrial. Não obstante a relutância da classe trabalhadora frente a esses processos de adequação, efetivamente o SENAI difundiu discursivamente, através de seus inúmeros cursos, noções como:

disciplina rígida, assiduidade, pontualidade, respeito à hierarquia fabril, capacidade de liderança (...) e colaboração com a empresa. Sem essas qualidades morais, o domínio técnico pouco valia para o encadeamento do processo produtivo. Mais do que uma escola profissional voltada para o desenvolvimento de competências técnicas e para o treinamento em várias profissões, o SENAI tem sido uma agência eficaz na formulação e disseminação da cultura fabril, expressa num conjunto de procedimentos técnicos de execução de tarefas (...) um *éthos* profissional e uma visão de mundo que legitimam a hierarquia de funções e de poder dentro e fora da empresa (COLBARI, 1995, p.73)

Acreditamos, seguindo as análises de Colbari (1995), Cunha (2000) e Manfredi (2002), que aqui reside um dos sentidos mais profundos e expressivos da ação do SENAI, na medida em que despontou e se reproduziu, ao mesmo tempo, como um micro-espço e como agência com amplas repercussões, assumindo prerrogativas simbólicas, não explícitas, contraditórias, na base de tensões e de lutas internas, em que diferentes visões de mundo, de sociedade e de educação se defrontaram. Foi justamente no quesito controle da gestão do Sistema SENAI, alinhado à ótica patronal, e na sua singular natureza público-privada, que confunde lógica de ação como empresa e lógica de ação como escola, que o SENAI passou a atuar como um agente central de socialização de amplos segmentos dos trabalhadores urbanos no país, responsável por arregimentar, disseminar e sedimentar subjetivamente, através de seus cursos, um padrão de comportamento adequado à indústria formal de médio e grande porte.

Por outro lado, prestou importante auxílio, como ator coadjuvante, no amplo processo de industrialização das décadas de 1950 e 1960, corroborando o modelo que foi se construindo de um *fordismo periférico* no país, como já mencionado. Precisamente nesses termos, subsidiou indiretamente a acumulação de capital, abrindo-se à imbricação das formas “modernas” e “tradicionais”, como analisou Oliveira (1987), nesse caso, a preparação de trabalhadores para a economia formal, mas também subsidiando a formação de trabalhadores que, impossibilitados de inserirem-se no setor dinâmico da economia, encontraram na informalidade seus meios de subsistência e inserção social. A partir de seus cursos de curta duração, estrategicamente destinados aos serviços de reparação e manutenção industrial das

áreas de metal-mecânica e eletricidade, voltados para jovens e adultos fora do mercado de trabalho formal, o SENAI possibilitou a criação das inúmeras oficinas informais de reparação de automóveis e de eletro-eletrônicos, tanto nas regiões centrais, como nas periféricas, ainda não totalmente integradas à economia no país, como o Nordeste. Isso se deu através da preparação de trabalhadores para esse segmento, um modo, é preciso ressaltar, de tornar viáveis a produção e o consumo em massa desses bens duráveis, justamente no momento em que se consolidava no país o setor automobilístico e de auto-peças, com a chegada de empresas como a Ford, GM, Mercedes-Benz e Volkswagen.

Esse papel se tornou cada vez mais importante, na medida em que o SENAI projetava sobre o cenário nacional as imagens iniciais daquilo que a instituição viria a ser nos anos seguintes. Ainda em 1964, em pleno momento de agudas transformações políticas no país, o SENAI firmou convênio com o Ministério da Educação para execução do PIPMO (Programa Intensivo de Preparação de Mão-de-Obra)³⁹, convênio esse que passou a representar mais uma forma de diversificação de seus serviços, ao promover em suas unidades operacionais, cada vez mais, cursos noturnos de qualificação e programas de treinamento para trabalhadores não inseridos no mercado de trabalho (LOPES, 1992).

Seguiram-se o estabelecimento de relações diretas com o setor industrial, através de termos de cooperação técnica para montagem de Escolas de Isenção, instaladas nos espaços fabris, ou seja, escolas construídas e mantidas diretamente pelas empresas, fato que lhes desobrigava do pagamento da contribuição compulsória. O SENAI, a partir de seu Departamento Nacional, também consolidava uma política de atuação mais ambiciosa e expressiva, promovida junto ao Ministério do Trabalho, Ministério da Educação, Conselhos Estaduais de Educação e Centros de Tecnologia, ao tempo em que esses passaram a incorporar em suas comissões de estudo e planejamento gestores e técnicos *senaianos*.

Ao mesmo tempo, o SENAI estreitava suas relações com outros agentes coletivos, especialmente por meio de acordos internacionais para capacitação de seus instrutores, técnicos e gestores e assimilação de tecnologia, firmados com a OIT (Organização Internacional do Trabalho), e com institutos do Canadá, Alemanha, França, Itália e Japão. De outro lado, também atuou destacadamente na orientação e implantação de uma série de instituições congêneres na América Latina, a exemplo, do Servicio Nacional de Aprendizaje

³⁹ Criado em 1963, o PIPMO (Programa Intensivo de Preparação de Mão-de-Obra) pode ser considerado a primeira experiência de política pública brasileira na área da qualificação visando um público não inserido no sistema escolar. Inicialmente submetido ao Ministério da Educação, em 1975 foi repassado ao Ministério do Trabalho e gerido pelo então implantado SINE - Sistema Nacional de Emprego (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2006a). Esse registro ilustra os antecedentes do que viria a se converter, a partir de meados dos anos 1990, na política de qualificação, com o PLANFOR (Plano Nacional de Formação Profissional) e, na seqüência, como o PNQ (Plano Nacional de Qualificação).

(SENA) na Colômbia, do Consejo Nacional de Educación Técnica (CONET) na Argentina, do Servicio Nacional de Aprendizaje y Trabajo Industrial (SENATI) no Peru, dentre outros (LOPES, 1992).

Esse conjunto de ações desenvolvidas pelo SENAI, associado a um contexto de rápido crescimento da economia, ocasionado pelo milagre brasileiro – fato que lhe garantiu recursos financeiros⁴⁰ –, resultaram na diversificação e ampliação de sua capacidade de atendimento em âmbito interno. Isso se tornou factível a partir da expansão de sua *rede de unidades*, como nos mostra os dados registrados por Bryan (1983) e Lopes (1992): após seis anos de funcionamento, ou seja, em 1948, as escolas do SENAI no Brasil totalizavam 72 unidades. Esse número expandiu-se em conformidade com as linhas de ação adotada, como vimos, para 110 em 1958, e para 205 unidades em 1968. Nesse momento, não apenas representadas pelas Escolas de Aprendizagem, mas pelos Centros de Formação Profissional, Centros de Treinamento, e, sobretudo, pela difusão das Unidades Móveis, muito mais adaptáveis às necessidades de treinamento do que as unidades fixas, de elevado custo, unidades estas, até então inexistentes. Ao longo da década de 1970, o número de unidades do SENAI estava em franca expansão, registrando 235 unidades, de diversos tipos, em funcionamento em 1972 e evoluindo em 1979 para o número total de 369 unidades operacionais (LOPES, 1992).

Dentre essas surgiram, por exemplo, unidades que foram se tornando referência para a rede na área têxtil, como a *Escola Técnica de Indústria Química e Têxtil*⁴¹, do SENAI do Rio de Janeiro, a *Escola Técnica Francisco Matarazzo* e a *Escola Técnica Armando Arruda Pereira*, do SENAI de São Paulo, e o *Centro Regional de Treinamento Têxtil*, do SENAI de Pernambuco, o CERTTEX, em funcionamento desde 1967.

Esse salto de crescimento, em consonância ao que apontava a concepção original de seu projeto, significou uma ação, não sem percalços, de interiorização mais acentuada por parte do SENAI para regiões periféricas ainda não contempladas, a contento, pelo sistema, como o

⁴⁰ Cabe a lembrança de que o montante de recursos financeiros que sustentam o Sistema SENAI sofre variações conforme as oscilações de crescimento ou retração da economia que impacta na contratação de mão-de-obra na indústria. Como sublinhamos anteriormente é desse montante de empregados que é calculada a contribuição compulsória para o SENAI.

⁴¹ Inaugurada em 1949, foi transformada em 1980 em Centro de Tecnologia da Indústria Química e Têxtil (CETIQT). Tornou-se um centro de referência para qualificação e desenvolvimento de tecnologia. Funcionando com uma estrutura autônoma frente ao Departamento Regional do SENAI do Rio de Janeiro, contando inclusive com administração e dotação orçamentária próprias, atualmente o CETIQT é a única escola têxtil do país a possuir uma fábrica têxtil completa, além de planta-piloto de confecção, rede integrada de laboratórios, institutos especializados em cor, *design* e prospecção tecnológica e mercadológica, e acervo bibliográfico especializado. Além de cursos técnicos, como fiação, malharia, vestuário, acabamento têxtil, tecelagem plana, Manutenção de Máquinas de Costura Eletrônica Industrial, o CETIQT foi a primeira unidade do SENAI a oferecer cursos de nível superior. Hoje oferece cursos de graduação em Administração, Artes (habilitação Figurino e Indumentária), Curso Superior de Tecnologia em Produção de Vestuário (Tecnólogo em Modelagem), Design (ênfase em Design de Superfície), Bacharelado em Design Moda, Engenharia Têxtil, Engenharia de Produção e Engenharia Química. Também oferece três especializações: Design de Estamparia, Design de Moda, Design de Interiores, Design Estratégico, Pesquisa de Comportamento e Consumo. Fonte: SENAI/CETIQT, disponível em » <http://www.cetiqt.senai.br> «

Nordeste, Norte e Centro-Oeste do país. Constituindo-se como uma rede espalhada, muito embora de modo desigualmente distribuído pelas regiões brasileiras, o SENAI passou a confrontar-se com sérios problemas inerentes ao modo de compatibilizar a relação entre adaptação local (flexibilidade dos Departamentos Regionais para enfrentar situações bem diferentes das encontradas no Centro Sul do país) e as diretrizes estabelecidas pelo Departamento Nacional. Isso nos remete ao fato de que, ao adentrar as realidades locais, carregadas de necessidades sociais e produtivas, o SENAI não pôde constituir-se como experiência que meramente reproduzia determinações institucionais, sem que com isso tivesse que tratar com distorções e a promoção de adaptações às especificidades de novas realidades.

Em sentido mais profundo, o SENAI, tomando para si a dupla intencionalidade ao mesmo tempo, objetiva, material, prática de resolução do problema de oferta e demanda de mão-de-obra qualificada, assim como, a intencionalidade subjetiva de se constituir como um agente coletivo presente em todo território nacional, modelando mentes, preparando os corpos para o trabalho fabril, estabeleceu, a partir de seu quadro de instrutores e dirigentes, nos contextos sócio-produtivos nos quais adentrava, relações de conflito e aliança, de acordos e contradições com os empresários locais e com os trabalhadores ingressos e egressos, alvos de suas ações de qualificação.

Em regiões, como o Nordeste, por exemplo, marcado por uma menor concentração industrial e com um tipo de indústria de menor complexidade, à época predominantemente tradicional, a tensão entre rigidez e flexibilidade institucional tornou-se mais notória, principalmente pelo fato dos Departamentos Regionais – aí paulatinamente instalados, a partir do estratégico apoio técnico e financeiro do Departamento Nacional⁴² – reproduzirem-se ao longo dos anos como unidades deficitárias, justamente por não aportarem recursos provenientes da contribuição compulsória das indústrias locais (LOPES, 1992; SENAI, 2002).

Esse ainda tem sido um dos pontos de discussão interna dentro do SENAI, ou seja, o questionamento da viabilidade de manutenção dessas unidades, tendo sua origem no critério estabelecido inicialmente para a expansão do sistema. Como se pode notar num de seus documentos, o Departamento Nacional adotou, desde os anos 1940, como critério estratégico, que a instalação de unidades do SENAI se fizessem apenas nas cidades que apresentasse parques industriais de maiores dimensões, notadamente as capitais dos estados (SENAI, 2002). Nesse aspecto interessante notar, seguindo as indicações encontradas em Lopes (1992), que

⁴² Apoio que forneceu desde a aquisição de equipamentos e ferramentas para suas oficinas, mecanismos de avaliação e padronização das ações de qualificação, até recursos anuais para manutenção, na medida em que se constituíam as Federações das Indústrias estaduais filiadas a CNI (SENAI, 2002).

idades como João Pessoa, capital da Paraíba, e Teresina, capital do Piauí, não constituíram a primeira opção para a construção das instalações iniciais da entidade. Foram preferidas nesses estados, para sedes das primeiras unidades, as cidades de Campina Grande-PB e Parnaíba-PI, respectivamente, já que as sobreditas capitais eram, na verdade, cidades administrativas, com pequena atividade industrial, perdendo sob esse aspecto para as cidades interioranas escolhidas.

Mesmo assim, o fato é que a decisão tomada, frente às pressões do setor produtivo e ao auto-entendimento do papel ideológico potencial a ser cumprido, por parte da direção da entidade, trouxeram os desafios para o SENAI de enfrentar as desigualdades regionais, promovendo no caso do Nordeste uma significativa atuação, como mostrou nossa pesquisa sobre o SENAI da Paraíba⁴³ e como veremos mais adiante, precisamente na experiência, perpassada por contradições, rupturas e continuidades, do SENAI atuante no Pólo de Confecções de Pernambuco. Presente, com duas unidades diretamente vinculadas ao Departamento Regional do SENAI de Pernambuco, sua origem data exatamente deste contexto dos anos 1970, compondo, em nível mais amplo, as iniciativas de expansão da entidade, não só no sentido do número de unidades operacionais, como também na diversificação das áreas de atendimento.

Quanto a isso, se destacam a incorporação às áreas, dos já consagrados ofícios básicos, de grande número de cursos do Sistema SENAI voltados para o setor automobilístico, mas também, construção civil, alimentos (panificação e confeitaria), química, plástico, couro e calçados, assim como o setor têxtil e de confecções de roupas (SENAI, 2002). Ademais, essa expansão das áreas de atendimento implicou na reprodução do modelo pedagógico construído, que passou a ganhar contornos ainda mais instrumentais em consonância com o ambiente educacional – representada pelos postulados da corrente tecnicista de uma formação aligeirada para o trabalho –, proporcionado com as amplas transformações econômicas e sociais, de disseminação de *princípios tayloristas* sob um *fordismo periférico* no país.

Tais referências materializaram-se na evolução do número de matrículas de 1968 a 1990 das modalidades de cursos ministradas, como se observa na tabela 02 que se segue. Nesta tabela é fácil verificar que, a partir dos anos 1960, houve uma significativa mudança de prioridade no que se refere à modalidade de curso ministrada. Daquele período em diante os

⁴³ A instalação de unidades da instituição numa região periférica como a Paraíba, caracterizada por um insipiente parque industrial, se justificou, na medida em que era capaz de cumprir suas prerrogativas de preparação de mão-de-obra adequada e especializada à indústria formal (especialmente nos ofícios básicos) remetida aos espaços fabris concentrados no Centro-Sul do país, ao mesmo tempo em que preparava significativo contingente de trabalhadores para atuarem em oficinas informais de reparação e manutenção elétrica e automotiva, compondo, assim, um projeto de maior envergadura constituído em rede ou em sistema. Cf. Vêras de Oliveira; Pereira Neto; Lima; Silva (2007).

números de treinamentos de curta duração (cursos de qualificação e suprimento) destinados a trabalhadores jovens e adultos, inseridos ou fora do mercado de trabalho, rapidamente superaram os totais de matrículas de menores em cursos de aprendizagem, também evoluindo, só que em menor número absoluto.

Em paralelo ao delineamento dessa tendência de diminuição relativa de matrículas nos cursos de aprendizagem industrial, esse quadro representa uma sensível modificação das ações desse agente coletivo observado no registro do surgimento de uma nova modalidade, a habilitação profissional, ou seja, o curso técnico de nível médio. Conseqüentemente, tais mudanças trouxeram alteração no perfil dos alunos ingressos, que a partir desse período passou a compor os espaços cotidianos de diversas unidades do SENAI, a saber: os menores aprendizes, os operários adultos e, com os primeiros cursos técnicos, alunos com maior grau de escolaridade, cursando ou tendo concluído o ensino médio.

Tabela 02. Evolução do Número de Matrículas de 1968 a 1990, por modalidade de cursos, ministrados pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

Evolução por Ano	MODALIDADES DE CURSOS OFERECIDAS PELO SENAI				
	Qualificação	Suprimento	Aprendizagem Industrial	Habilitação Técnico de Nível Médio	Total de Matrículas
1968	160.179 *		34.607	1.057	195.843
1969	177.875 *		37.248	1.881	394.879
1970	197.857 *		40.704	4.436	242.997
1971	310.979 *		43.037	2.427	356.443
1972	321.254 *		44.551	1.654	367.459
1973	390.478 *		46.619	2.049	439.146
1975	-	-	-	-	250.000
1977	-	-	-	-	359.309
1981	-	-	-	-	482.897
1986	60.298	297.404	57.614	6.674	421.990
1987	76.150	355.790	60.434	8.218	500.592
1988	78.229	405.877	66.250	9.184	559.540
1989	77.549	366.982	62.985	9.267	516.783
1990	67.946	349.024	62.306	10.489	489.765

Fonte: Elaboração própria realizada a partir de dados disponíveis em Bryan (1983) para os anos de 1968 a 1973. Dados de 1975, 1977 e 1981 obtidos em SENAI (2002). Já os dados referentes aos anos de 1986 a 1990 obtidos em Lopes (1992, p.186 e p.267).

(*) Os dados referem-se a agrupamentos entre as seguintes denominações: aprendizagem no local de trabalho, aperfeiçoamento, auxiliar técnicos, formação intensiva e treinamento de adultos no SENAI e nas empresas.

Ainda de acordo com a tabela 02, percebe-se que o advento dessa nova modalidade, ou seja, o técnico de nível médio (curso de 3 anos de duração, com estágio supervisionado obrigatório para a obtenção do diploma reconhecido pelo Ministério da Educação), apenas se esboçava no período, apresentando um número absoluto de matrículas bem inferior às demais

modalidades de cursos. No entanto, apresentou um crescimento a partir de 1980. Como vimos, de acordo com os documentos constitutivos de instalação e funcionamento, o SENAI não tinha prerrogativa de ministrar cursos técnicos, nem muito menos de construir, equipar e manter escolas nesse nível de ensino. No entanto, a origem dessa nova linha de ação incorporada nos parece melhor explicitado quando se considera o impulso ocasionado por duas demandas, uma de natureza normativa, a outra relacionada ao ajustamento às necessidades do mercado.

No primeiro caso, trata-se das determinações da Lei nº 5.692, de agosto de 1971, que trouxeram mudanças significativas no sistema nacional de ensino de 1º e 2º Graus, notadamente com a política de profissionalização universal e compulsória no ensino médio (CUNHA, 2000). Com essa medida procurou-se estender para o conjunto da rede de ensino de 2º grau, público e privada do país, a experiência alcançada pelas escolas técnicas industriais federais⁴⁴, tidas até então, como de notória excelência. Precisamente para o SENAI, isso se reverteu na equivalência de seus cursos de aprendizagem industrial ao nível de 1º grau, atual ensino fundamental.

Além disso, também representou um novo marco regulatório, que passou a orientar as ações da entidade voltadas especificamente às necessidades de algumas categorias industriais, notadamente as do setor têxtil, da indústria de cerâmica e da atividade de curtimento de couros, em que se verificou a inadequação do formato dos cursos de aprendizagem industrial ministrados. Segundo Lopes (1992), esse ramo exigia profissionais especializados com um tipo diferente, em patamar mais elevado, do mesmo processo de aprendizagem, fato que resultou na criação dos primeiros cursos técnicos, alguns dos quais já em funcionamento antes mesmo da legislação de 1971. Adequados ao novo momento, esses cursos funcionavam em 1973 num total de 17 unidades, criadas para esse fim ou em escolas já existentes.

Na década de 1980, mantendo-se numa posição hegemônica, ao lado do sistema público de formação profissional, notadamente as escolas técnicas de responsabilidade do governo federal (atual Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia), o SENAI converteu-se no mais longo agente de qualificação atuante no país. Perfazendo uma trajetória marcada por um amplo processo de adequação institucional, o SENAI reproduziu certas linhas de ação,

⁴⁴ Segundo Cunha (2000), a expectativa nutrida com a LDB 71 foi (1) resolver a grande carência de profissionais de nível médio, de todas as especialidades, cujos cargos estariam sendo ocupados por pessoas sem a formação apropriada, ou por profissionais escolarizadas demais, que estariam subutilizados; e (2) desviar para o mercado de trabalho parcela significativa dos vestibulandos potenciais, antes mesmo de sua candidatura aos cursos superiores das universidades públicas. Na avaliação do autor, a iniciativa se mostrou desastrosa na prática, uma vez que desconsiderou os problemas que tal medida supunha, não conseguindo, a política educacional, generalizar o sucesso de algumas dezenas de escolas federais de ensino técnico para todo o sistema de ensino.

como, o curso de aprendizagem industrial, inaugurou outros, ainda mais estratégicos, como os cursos de curta duração (qualificação e suprimento), assim como, trouxe para si outras prerrogativas, como os primeiros cursos técnicos, todos orientados por um tipo determinado de qualificação. Qualificação, essa, perpassada por discursos e práticas que foram se ajustando à adequação do trabalho fabril, advindo da dinâmica da industrialização. Nisso, vindo a cumprir, como participante ativo, um significativo papel nessa dinâmica, marcado pela posição ocupada e por intencionalidades veladas.

No entanto, sua posição e estabilidade passaram a ser alvo de pressões e questionamentos. A crise econômica pela qual passou o país no período da década de 1980 originou o aumento da informalidade e a conseqüente queda do emprego formal, notadamente no setor industrial, fatores que comprometeram severamente os recursos financeiros que mantêm o Sistema SENAI. Com a queda da arrecadação da contribuição compulsória a instituição iniciou o processo de invenção de novas fontes de financiamento (CUNHA, 2000).

Outras ameaças surgiram no enfrentamento com outros agentes coletivos, que passaram a questionar publicamente o ambíguo estatuto público-privado do SENAI, especialmente o modelo de gestão privado que foi se consolidando e que alijava a participação efetiva de trabalhadores na direção das ações estratégicas. O exclusivo controle patronal foi fortemente combatido, gerando a discussão sobre a extinção ou estatização definitiva do Sistema SENAI. Em meio ao processo de democratização que antecedeu a Assembléia Constituinte, a CUT (Central Única dos Trabalhadores) passou a propor a adoção de uma gestão tripartite para o SENAI, uma gestão igualitária que contemplasse os representantes dos empresários, do governo e das centrais sindicais dos trabalhadores. Frente a isso, às vésperas da nova Constituição, em 1987, o SENAI mobilizou uma campanha nacional, para salvaguardar sua natureza institucional, conseguindo o apoio necessário na Assembléia Nacional Constituinte. Com a promulgação da Constituição de 1988, o resultado foi a manutenção do SENAI como entidade não-estatal, mantida com recursos públicos e gerenciada pelas classes empresariais, através de suas entidades representativas (SENAI, 2002).

Assegurado seu estatuto, sua atuação tornou-se mais complexa, como veremos no próximo capítulo, face às transformações econômicas, políticas e ideológicas ocorridas nos anos 1990, decorrentes da assimilação no país de novos paradigmas das relações de trabalho e de qualificação, o que trouxe para a instituição a inevitável exigência de um verdadeiro processo de reinvenção ou metamorfose institucional. Passemos em seguida, à análise desses processos.

CAPÍTULO III
O SENAI FRENTE AO PROCESSO DE
ASSIMILAÇÃO E DISSEMINAÇÃO DOS NOVOS
PARADIGMAS DO TRABALHO E DA QUALIFICAÇÃO

Como vimos anteriormente, tratamos no *Capítulo II* do estabelecimento de um quadro de referência histórico sobre a configuração de um padrão segmentado e precário de relações de trabalho no Brasil, sob um *fordismo periférico*, acentuando as práticas e discursos que caracterizaram um modo de atuação do SENAI, enquanto agente coletivo voltado à qualificação profissional, frente a esse processo. Para tanto foi necessário adentrarmos nas contradições que caracterizam sua natureza público-privada, descrevendo sumariamente sua estrutura organizacional em nível nacional e estadual, além de suas principais ações estratégicas consolidadas nos serviços educacionais. Isso nos levou ao questionamento sobre o tipo de qualificação empreendida, explorando seus significados velados, que, de certo modo, repercutiram em sua rede de unidades locais espalhadas pelo país. Dessa breve recomposição pode-se perceber o quanto o SENAI ao longo de sua trajetória foi adequando-se e interferindo nas dinâmicas sócio-produtivas do Centro Sul, mas também, em regiões periféricas como o Nordeste.

3.1. Os ventos da flexibilização das relações de trabalho no Brasil e as novas referências paradigmáticas da qualificação assimiladas e disseminadas

Esses elementos até aqui elaborados, certamente uma interpretação não exaustiva sobre esse agente coletivo, tornaram-se controversos e ainda mais complexos em função da crise econômica pela qual passou o país no período da década de 1980.

Em linhas gerais, a crise do padrão de desenvolvimento econômico que se tinha construído até então, pautado na industrialização via *substituição de importações*, coincidiu com a crise do *fordismo* nos países centrais e a assimilação tensa e contraditória de uma nova dinâmica de acumulação e regulação de capital, de natureza eminentemente *flexível*. Apesar de não esgotar suas capacidades e limites, a experiência do fordismo brasileiro passou, a partir da reestruturação produtiva desencadeada ao longo dos anos 1990, a combinar-se com novas formas pontuais de inovações flexíveis nas dimensões organizacional e tecnológica, como maneira de responder às necessidades dos novos patamares de competitividade, de maior produtividade e qualidade dos produtos e serviços, impostos pelo contexto global de internacionalização e acirrada concorrência dos mercados (DRUCK, 1999; FERREIRA, 1993).

Ainda que esse processo de flexibilização encontre uma série de obstáculos à sua implantação no conjunto do parque industrial nacional, principalmente no que se refere às ferramentas e modelos de gestão do trabalho, difundindo-se de modo mais claro nos

segmentos mais dinâmicos da economia, o fenômeno avançou sobremaneira a partir da redefinição das políticas de abertura econômica aos capitais estrangeiros, produtivos e especulativos, iniciada no governo Collor. Tal como enfatizam as principais referências sobre o assunto, foi a partir daí que se inaugurou uma série de medidas, de cunho neoliberal, profundamente orientadas por organismos multilaterais, a exemplo do Banco Interamericano de Desenvolvimento, o Fundo Monetário Internacional, a Organização Internacional do Trabalho, a Organização Mundial do Comércio, e etc. (LEITE, 1994; POCHMANN, 1999; SALERNO, 1995).

A entrada em cena desses novos agentes sociais nos assuntos internos do país⁴⁵, aliados aos interesses das mega empresas transnacionais, demarcou uma clara opção política a partir de Fernando Collor e intensificada pelo governo Fernando Henrique Cardoso na segunda metade da década de 1990. Após a sinalização, no país dos anos 1980, na direção da construção de uma rede de proteção social e de regulação política do capital, definidos pela “Constituição Cidadã”, a orientação que passou a ser adotada a partir do início dos anos 1990 buscou um sistemático redimensionamento da intervenção social do Estado, com vistas a uma política macroeconômica centrada no controle inflacionário-fiscal e desvinculada de um programa estrutural de geração de emprego e de distribuição de renda. Esses passos redundaram numa postura oficial de caráter reativo, voltada basicamente para a correção pontual das distorções do mercado de trabalho. Tal reorientação significou, ainda, a realização de um amplo programa de privatizações de empresas e serviços estatais, o desencadeamento das chamadas *Reformas Constitucionais* e a adoção de sistemáticas medidas de desregulamentação e de flexibilização das relações de trabalho⁴⁶ (KREIN, 2001; OLIVEIRA, 2002; POCHMANN, 2001).

Alvo de acirradas disputas, essas medidas de liberalização e flexibilização foram sendo implantadas, a despeito da demarcação de posições dos que se colocaram na contramão desses processos, a exemplo das representações sindicais e partidárias dos trabalhadores, que passaram a defender duas propostas não consensuais de oposição: (1) a manutenção do “modelo celetista” (referenciada na tradição varguista) e (2) a construção de um “sistema

⁴⁵ Conforme as análises de Santos (2005), sobre os processos de globalização, a interferência cruzada desses atores multilaterais, organizações profundamente orientadas pelos interesses do capital, ao tencionar a quebra das barreiras comerciais, principalmente as taxações sobre o capital financeiro e produtivo, vêm gerando as conseqüências da desconstrução da figura de um Estado homogêneo, fechado e isolado, assim como, implicando novas estratificações de poder, e acentuando as relações assimétricas entre países do centro e os periféricos.

⁴⁶ Quanto à fundamentação dessa orientação, algumas abordagens acadêmicas serviram de suporte, a exemplo de Pastore (1994), para quem a presença da alta carga tributária brasileira, especialmente no que se refere aos encargos sociais decorrentes dos direitos assegurados pela CLT, seria o grande impedimento ao crescimento, na medida em que comprometia as oportunidades de investimento.

democrático de relações de trabalho” (formulada por setores ligados à Central Única dos Trabalhadores). A pressão desses segmentos levou o governo a abdicar do projeto de uma reforma em conjunto sobre a legislação trabalhista e a centrar-se, como demonstra a tese de Oliveira (2002), na estratégia de *desregulamentação por partes*. Foi o que ocorreu por meio da edição e re-edição de uma série de medidas provisórias do poder executivo.

Para além do que vem ocorrendo com os países centrais, nos quais os processos de flexibilização e precarização incidem sobre sistemas de proteção social amplamente estabelecidos, no caso brasileiro, tais processos trouxeram impactos sociais bem mais contundentes, como mostram os estudos de Pochmann (2001), Cacciamali (2000), Dedecca & Baltar (1997), entre outros. Daí resultaram: o *desemprego em massa*, o incremento dos *processos de informalização* (o crescimento do assalariamento sem registro e do trabalho por conta própria), o aprofundamento da segmentação entre *trabalho qualificado e não-qualificado*, a implementação de contratos de trabalho de tipo parcial, temporário e subcontratado, criando com isso uma situação que agravou as características históricas de flexibilidade, de condições precárias de trabalho submetidas a exíguos mecanismos de proteção social, de heterogeneidade e fragmentação (com forte permanência de segmentos informais) do mercado de trabalho no país.

Essas indicações abriram caminho para o debate atual⁴⁷ sobre a *informalidade*⁴⁸, que vem enfatizando, como tendência predominante, o entrelaçamento e as interações entre o *formal* e o *informal*. Como instâncias cada vez mais imbricadas, em que pese a imprecisão de suas fronteiras definidoras, a *nova informalidade* pode ser pensada como fruto do novo contexto de desemprego estrutural, que vem assolando os países centrais e, de modo ainda mais dramático, os que se encontram na sua periferia. Assumindo certa centralidade, nas últimas décadas do século XX, a *nova informalidade* envolve tanto novas configurações do trabalho *precarizado e flexível*, como a reedição de formas de trabalho consideradas superadas, que reaparecem, não como resquícios de atividades pretéritas, mas como formas resignificadas, incorporadas como estratégias fundamentais à nova dinâmica capitalista.

⁴⁷ O debate vem demonstrando as dificuldades de se operacionalizar empiricamente o conceito por meio de estudos qualitativos e quantitativos. Também está em questão sua capacidade explicativa, uma vez que descreve e classifica, sob um mesmo termo, fenômenos diversos, heterogêneos e amplos. Sua natureza polissêmica (múltiplos sentidos e significados) tem levado muitos autores a recusarem-no como válido: “o conceito de informalidade confunde mais do que explica”. Daí a necessidade de estudos que busquem sua reelaboração e adequação.

⁴⁸ As formulações iniciais do conceito de *informalidade*, que se encontram em OIT (1972) e Hart (1973), indicavam propósitos estritamente descritivos e operacionais referidos a situações precisas de obtenção de baixa renda por meio de formas de inserção no mercado de trabalho a partir de pequenos empreendimentos, inicialmente referindo-se ao contexto de países africanos (Quênia e Gana). Para uma apresentação do desenvolvimento da noção, sob diversas abordagens, nas teorias econômicas e sociológicas, Cf. Barbosa (2009), Cacciamalli (1982) e (2000), Daza (2005), Portes & Haller (2004), Prandi (1978), Tockman (2003), Ramos (2007), Noronha (2003) e Vêras de Oliveira (2010).

Tal fenômeno compreende, ao mesmo tempo e nas mais diversas situações empíricas, um espectro heterogêneo e fragmentado de atividades regidas não só pela racionalidade instrumental, mas, também, diríamos, por práticas marcadas pela improvisação, pela criatividade, por laços pessoalizados, pela invenção de formas de inserção social, que se mesclam à lógica hegemônica do capital (tanto no sentido da resistência, de contraponto a esta dinâmica, como por ela cooptada e assumindo certa funcionalidade frente à referida lógica). Por tais características, a *informalidade* engendra situações nebulosas que dificultam a observação e a delimitação das posições assimétricas ocupadas pelos agentes envolvidos, de modo que se torna razoável estabelecer a seguinte diferenciação analítica:

- De um lado, encontram-se *os que vivem em luta permanente pela sobrevivência*: inventam estratégias de inserção e atuam em atividades precárias, instáveis e ocasionais. Utilizam baixa magnitude de capital e força de trabalho familiar e auferem baixos rendimentos que mal garantem as necessidades mínimas de subsistência, a exemplo de guardadores de carro, carregadores de feira, biscateiros de semáforo, certos vendedores e negociantes ambulantes e tantos outros;
- De outro, estão *os que conseguem gerar algum excedente*: possuem rendas relativamente altas e condições de trabalho menos precárias, tanto em relação aos que lutam pela sobrevivência, como em relação ao conjunto de postos de trabalho assalariados formais. Ao gerar certa acumulação, vinculam-se aos circuitos formais do capital, praticam níveis razoáveis de consumo, o que lhes possibilita certa mobilidade social. Com isso, distanciam-se simbolicamente dos demais trabalhadores, com a auto-percepção afirmadora de sua posição de “autônomos”, “independentes”. Compreendem pequenos produtores, comerciantes ou prestadores de serviços que estabelecem relações de assalariamento não registrado ou que atuam por conta própria.

Nessa medida, seguindo as análises críticas de Cacciamali (2000), Filgueiras, Druck & Amaral (2004) e Vêras de Oliveira (2011), acreditamos que o conceito de *informalidade* pode facilitar, ao incorporá-lo a uma abordagem relacional, a compreensão e caracterização de estruturas sociais que vêm sendo reconfiguradas. Assim, tanto ao nível da reflexão teórica, como de sua aplicação descritiva, ou seja, como conceito operacional em pesquisas quantitativas e qualitativas, a informalidade pode ser analisada, tomando por referência a

experiência brasileira, através da associação de dois critérios: (I) a lógica de funcionamento da atividade não tipicamente capitalista, ou seja, trabalhadores não assalariados, os por conta própria (autônomos) e (II) a forma de inserção no mercado que se dá de maneira não registrada-legalizada, compreendendo os trabalhadores assalariados sem carteira de trabalho assinada e os pequenos empreendimentos não constituídos como empresa.

Se tais mudanças no mundo do trabalho ocorreram sob uma correlação de forças desfavorável aos trabalhadores, as mesmas não puderam prescindir de um grande esforço de convencimento e legitimação frente à opinião pública. Envolvendo o re-posicionamento de agentes sociais, tais como, intelectuais, representações dos trabalhadores e dos empresários, incluindo o próprio Estado, o atual cenário conferiu um novo momento ao debate sobre as *relações de trabalho* e a *qualificação profissional*, entrecruzando ao nível subjetivo, o discurso de natureza ideológica, associado à idéia neoliberal de que o excesso de regulamentação estatal traria consigo o fenômeno, extremamente negativo, da informalidade. Esse setor, nesse registro, representaria concorrência “desleal” às empresas formais e enormes prejuízos para os cofres públicos, por se tratar de enorme contingente de empreendimentos não registrados, que abrigam, justamente, aqueles que não arrecadam impostos, ao comercializarem produtos piratas, falsificados e contrabandeados.

Por outro lado, tal raciocínio baseou-se no pressuposto de que não há propriamente desemprego em massa, na forma de um problema social, mas, tão somente, inadequação entre oferta e demanda, de modo que o mais adequado seria promover a flexibilização das relações de trabalho e adequar tecnicamente, através de uma gestão eficiente, a mão-de-obra desqualificada às novas exigências trazidas com as inovações técnico-organizacionais do mercado (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2006a). Dessa forma, novas referências vêm orientando, embora com ambigüidades, nuances e contradições, a atuação de diversos agentes. Usado como resposta ao desajuste do mercado, destacou-se a assimilação e disseminação, ora explícita, ora implícita, de noções carregadas de sentidos, tais como *empregabilidade* e *competência*. Tais processos vêm se dando por intermédio de uma série de instrumentos, a exemplo da elaboração e promulgação de leis e decretos, da edição de diretrizes curriculares e parâmetros educacionais, além de políticas públicas de trabalho e qualificação.

Nesse ponto, parte dessas mudanças foi sistematizada pelo então Ministério do Trabalho (MTb) que, a partir de 1995, instituiu o PLANFOR (Plano Nacional de Educação

Profissional)⁴⁹, voltado para os segmentos mais vulneráveis do mercado de trabalho. O programa, notabilizando-se como exemplo da aplicação dos princípios liberais da focalização e da descentralização, tanto no âmbito nacional, como estadual, foi operacionalizado através de responsabilidades compartilhadas, expressas como *parcerias público-privado*, incluindo o “Sistema S”, as centrais sindicais, ONGs, escolas privadas de qualificação, entre outros agentes executores, que se proliferaram no período, voltadas para a aplicação de uma grande variedade de cursos de curta duração⁵⁰, em geral pautando-se pela noção de *competência* (CASTIONI, 2002). Com a ambiciosa meta de qualificar 20 % da população economicamente ativa até 2002, o PLANFOR espalhou-se rapidamente para diversos municípios brasileiros, fazendo chegar às salas de aula novos comportamentos notavelmente atrelados à lógica e demanda do setor produtivo. Isso se mostrou problemático, segundo Castioni (2002), na medida em que tensionou não só a reformulação de conteúdos, mas o próprio conceito de *qualificação*, entendido como relação socialmente construída, agora re-significado. A análise de seus documentos emblematicamente demonstra a necessidade de

Um novo perfil e um novo conceito de qualificação, que vai além do simples domínio de habilidades manuais e/ou disposição para cumprir ordens (...) O novo perfil valoriza traços como participação, iniciativa, raciocínio, discernimento, informação. Buscam-se pessoas com iniciativa, capacidade de decidir e agir em face de imprevistos ou eventos aleatórios – que são tanto mais frequentes quanto mais modernas, integradas e informatizadas as empresas (BRASIL/MTE, 2001, p.54).

Além disso, a política pública implicitamente associou-se à noção de *empregabilidade*, traduzida pelos documentos do Ministério como “conjunto de conhecimentos, habilidades, comportamentos e relações que tornam o profissional necessário não apenas para uma, mas para toda e qualquer organização” (BRASIL/MTb, 1995, p. 12). Precisamente trata-se de uma noção referida à capacidade dos indivíduos de se manterem competitivos e empregados, ou re-inserirem-se, quando demitidos, em outras situações de trabalho, a partir das novas referências e perfis de qualificação dentro de um mercado em mutação. Segundo Gentili

⁴⁹ Política Pública que teve vigência entre 1995 e 2002. A partir de 1999, passou a chamar-se Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador, mantendo a mesma sigla. Com o Governo Lula, implantou-se em junho de 2003 o Plano Nacional de Qualificação (PNQ), cujo propósito foi colocar em novas bases essa política por meio da crítica e reorientação das incoerências e limitações da experiência anterior. Cf. Vêras de Oliveira (2007).

⁵⁰ Para se ter uma idéia trate-se de cursos como: informática básica; atividades manuais (arte culinária e artesanato em diversos materiais, tais como bijuterias, retalhos, bordados, crochê), marcenaria, serigrafia, modelagem, corte e costura industrial, técnicas de vendas, recepção e telemarketing, formação de cabeleireiro, garçom, padeiro confeitoiro, pedreiros, encanadores e eletricitas (predial, industrial e de auto), etc.

(1999), descortinando os significados subjacentes a tais enunciados, a noção de *empregabilidade*

significa para o discurso dominante (...) melhores condições de competição para sobreviver na luta pelos poucos empregos disponíveis, [o que] tem significado uma desvalorização do princípio (teoricamente) universal do direito ao trabalho e, de forma associada, uma revalorização da lógica competitiva inter-individual na disputa pelo sucesso num mercado estruturalmente excludente. (GENTILI, 1999, p.88-89)

Paralelamente, essas mesmas noções, em certo sentido, passaram a ganhar corpo, ainda mais, com as normatizações advindas do Ministério da Educação, notadamente a partir da (LDB) Lei 9.394/96, que instituiu as novas Diretrizes e Bases da Educação Nacional. A Lei, ao definir a formação geral e preparação básica para inserção no mundo do trabalho, ratificou as prerrogativas constitucionais democráticas e republicanas de universalização de direitos à educação pública, laica e orientada para o exercício pleno da cidadania. Mas, paradoxalmente, incorporou – na tentativa de dar respostas às rápidas transformações paradigmáticas dos processos produtivos – noções de origem empresarial. Instrumentalizados, esses princípios contaram com a edição de uma série de dispositivos, tais como pareceres, resoluções e parâmetros curriculares, voltados a conteúdos e estratégias de aprendizagem, que no seu conjunto se propõem à capacitação dos indivíduos para a realização de atividades nos três domínios da ação humana: “a vida em sociedade, a atividade produtiva e a experiência subjetiva” (BRASIL/MEC, 2002). Para tanto, passou a definir a necessidade do desenvolvimento de competências básicas estruturadas no *aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a viver e aprender a ser*, entendidos como alicerces da aprendizagem permanente e da formação continuada. Num desses documentos, assim como em tantos outros, encontram-se referências a um novo formato de currículo, mais flexível e adaptado, derivado:

Da capacidade de abstração, do desenvolvimento do pensamento sistêmico, ao contrário da compreensão parcial e fragmentada dos fenômenos, da criatividade, da curiosidade, da capacidade de pensar múltiplas alternativas para a solução de um problema, ou seja, do desenvolvimento do pensamento divergente, da capacidade de trabalhar em equipe, da disposição para procurar e aceitar críticas, da disposição para o risco, do desenvolvimento (...) do saber comunicar-se, da capacidade de buscar conhecimento. Estas são competências (...) básicas tanto para o exercício da cidadania quanto para o desempenho de atividades profissionais (BRASIL/MEC, 2002, p.11).

Complementando ainda mais o quadro, outro marco significativo, iniciado em 1997, foi a Reforma do Ensino Técnico-Profissionalizante, operada a partir do governo FHC, tendo em conta as determinações gerais da nova LDB. Além do ensino voltado para a formação geral de nível básico (fundamental e médio) e superior (graduação e pós-graduação), a edição do Decreto nº 2.208/97 configurou uma nova institucionalidade para a qualificação profissional no país.

Com a referida legislação, que passou a orientar a atuação dos diversos agentes envolvidos com a formação profissional no país, reproduziu-se uma estrutura paralela à do ensino básico e superior, definida pela *Educação Profissional Tecnológica*, *Educação Profissional Técnica* e a *Educação Profissional Básica*. Esta última mereceu destaque, principalmente ao ser definida como modalidade de educação não-formal e de duração variável, destinada a proporcionar ao trabalhador conhecimentos que lhe permitissem qualificar-se e re- atualizar-se para o exercício de funções demandadas pelo mundo do trabalho, não estando sujeita à regulamentação curricular (BRASIL, 1997).

Isso possibilitou, juntamente com a política pública do Ministério do Trabalho, a proliferação de cursos de curta duração, enquadrados como *qualificação básica*, ministrados por ONG's, sindicatos, inúmeras escolas privadas e pelo Sistema S. Ao mesmo tempo, a legislação também se destacou por estabelecer critérios de autorização de funcionamento (com a definição de currículo nacionalmente padronizado, nomenclatura dos cursos e cargas horárias mínimas), fiscalização e avaliação para os cursos inseridos na Educação Profissional de nível Técnico e Tecnológico, abrindo caminho para o MEC iniciar a reestruturação da rede federal de escolas técnicas, transformadas em Centros Federais de Ensino Tecnológico (CEFET) (MANFREDI, 2002; MORAES, 2000).

Mais recentemente, após a edição do atual Decreto nº 5.154/2004, pelo governo Lula, que revogou o anterior Decreto nº 2.208/97, dando nova regulamentação ao § 2º do art. 36 e os art. 39 a 41 da LDB 1996, que tratam da educação profissional no país, processou-se a atualização de uma série de dispositivos que visaram corrigir distorções de conceitos e práticas decorrentes da explícita dissociação entre educação profissional e educação básica empreendida no governo anterior. Enfatizando a maior articulação entre as duas esferas do sistema de ensino, foram produzidas além da conversão da rede CEFET para a rede IFET (Instituto Federal de Educação Tecnológica), a edição de novas Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional a partir da Resolução CNE/CEB nº 1/2005 (BRASIL/MEC, 2008).

Com esse novo dispositivo mantiveram-se basicamente os preceitos gerais da LDB, e a estrutura em três níveis para a educação profissional, observando-se sutis mudanças de nomenclatura no atual sistema, assim postas:

- *Educação Profissional Tecnológica*, equivalente a um curso de graduação com menor carga horária teórica, destinada principalmente aos portadores do diploma de ensino médio e/ou técnico, conferindo ao egresso o diploma de tecnólogo. São cursos regulamentados e fiscalizados pelo MEC, ministrados em faculdades privadas e em universidades públicas;
- *Educação Profissional Técnica de Nível Médio*, que compreende cursos de habilitação profissional, em que há obrigatoriedade de carga horária mínima e estágio profissional supervisionado. É destinado à formação dos que se encontram cursando o ensino médio, neste caso assumindo a forma de *curso técnico integrado* (as duas modalidades de ensino cursadas numa mesma instituição) ou *curso técnico concomitante* (modalidades cursadas em instituições diferentes). Os cursos técnicos também se destinam para os que já concluíram o ensino médio, assumindo a forma de *curso técnico subsequente*. Tais modalidades ministradas em instituições públicas (federais ou estaduais), privadas e pelo Sistema S, conferem diploma de técnico de nível médio, registrado pelo MEC, o que possibilita ao seu portador o prosseguimento dos estudos no ensino superior, ou sua inserção no mercado de trabalho após a conclusão. As normas também estabeleceram outra possibilidade, através de saídas intermediárias, para os alunos dos cursos técnicos, a partir da construção de itinerários ou trajetórias de formação mais flexíveis, com a estruturação do currículo em módulos (se contrapondo à organização e divisão em disciplinas do conhecimento), que podem ser cursados e, após sua conclusão com aproveitamento, converterem-se em certificados de competências para o trabalho (BRASIL/MEC, 2008).

Além desses dois níveis destacados, a nova estrutura de ensino profissional brasileira completou-se com a *Formação Inicial e Continuada* (os antigos cursos de nível básico da qualificação profissional). Aqui reside uma transformação importante, pois a redação do atual Decreto nº 5.154/2004 suprimiu a definição desse nível da educação profissional como “educação não-formal e duração variável, não estando sujeita à regulamentação curricular”, e

passou a defini-la, em seus artigos 3º e 4º, como um tipo de formação onde estão incluídos cursos de capacitação, de aperfeiçoamento, de especialização e de atualização, em todos os níveis de escolaridade. Quanto a isso, devem se articular, preferencialmente, com os cursos de educação de jovens e adultos, objetivando a qualificação para o trabalho e a elevação do nível de escolaridade do trabalhador. Seu objetivo é o desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva e social, podendo ser ofertados segundo itinerários formativos definidos como o conjunto de etapas que compõem a organização da educação profissional em uma determinada área, possibilitando o aproveitamento contínuo e articulado dos estudos (BRASIL, 2004).

Outra significativa mudança, por parte do Ministério do Trabalho e Emprego, veio com a atualização da legislação que trata dos *cursos de aprendizagem*, os quais passaram a ser regulamentados e inseridos legalmente no nível de *formação inicial e continuada*, possibilitando a devida certificação por parte da instituição responsável pela formação profissional metódica, com destaque para o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. Destinados a jovens aprendizes, com idade entre 14 e 24 anos, submetidos ao contrato especial de trabalho, como determina os dispositivos da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho)⁵¹, esses cursos ganharam diretrizes a partir de dezembro de 2008, com a publicação pelo MTE da portaria nº 1.003. Tal iniciativa de monitoramento estatal representou a criação de carga horária mínima e parâmetros para avaliação da qualidade técnico-pedagógica desses cursos, referências essas até então inexistentes (BRASIL-MTE, 2009).

Como se pode perceber, essas novas institucionalidades, práticas e discursos, vêm gerando disputas em torno da qualificação profissional e das relações de trabalho cada vez mais flexíveis, precarizadas e marcadamente informais, trazendo novos elementos contraditórios, que poderíamos, a título de identificação provisória, tal como sugere Vêras de Oliveira (2006a), denominar de *intencionalidades em disputas*, ou seja, conjuntos mais ou menos sistematizados de interesses que vêm orientando as ações e agendas de diversas experiências e agentes coletivos. Em muitos casos, convertendo-se em interesses ideológicos que se apresentam, ora declarados, ora dissimulados, subjacentes, animando o conflito e os acordos sociais. O alvo das disputas, segundo Manfredi (2002), estaria balizado pelos amplos processos de re-significação dos “antigos” paradigmas e incorporação de novas noções em torno da necessidade de se modificar o conteúdo da qualificação (modificando sua

⁵¹ Estabelecido pela Lei nº 10.097/2000, regulamentada pelo Decreto nº 5.598/2005, que altera os dispositivos referentes à condição de *jovem aprendiz*.

composição técnica e política), de modo que pudesse ajustá-la às novas necessidades sociais e demandas do mercado.

Quanto a isso se considera emblemático que, para alguns, a *qualificação profissional* tem sido entendida atualmente como panacéia frente à atual crise mundial do emprego, quando remetida ao indivíduo a maior responsabilidade por criar para si condições de inserção no mercado de trabalho. Para outros, tem sido encarada, sobretudo, como objeto de política pública, seja sob uma perspectiva compensatória, de caráter paliativo, de enfrentamento da referida crise, seja sob uma perspectiva de promoção de formas alternativas de geração de trabalho e renda e de resgate e fortalecimento da cidadania. Para outros, ainda, configura-se, tão-somente, como uma oportunidade de negócio, entre outras, aproveitando-se do crescimento da demanda trazida por esse contexto de instabilidade nas relações de trabalho.

3.2. Os novos desafios do SENAI frente às mudanças nas relações de trabalho e na qualificação

No que se refere precisamente ao Sistema SENAI, esse agente coletivo passou a uma nova formatação institucional com alterações no seu padrão de atuação historicamente constituído, como veremos na seqüência. Frente às significativas transformações que se delinearam na passagem dos anos 1980 para os 1990, promoveu iniciativas no sentido de adequar-se à nova dinâmica no mundo do trabalho, impulsionada por fatores como: (1) os novos padrões de competitividade econômica impostos pelo processo de globalização; (2) as mudanças nos processos produtivos e nas relações de trabalho, com a amplificação da informalidade e da flexibilização no país; (3) além da alteração nos perfis de qualificação requisitados e, portanto, nas práticas de formação profissional a serem ministradas. Além disso, e ao mesmo tempo, o SENAI destacou-se como um dos articuladores dessas mudanças em âmbito nacional, especialmente como uma agência que vem assimilando e disseminando noções como *competência, qualidade e produtividade*.

Nesse sentido, pareceu extremamente atento e preocupado em resguardar sua posição social frente a esses desafios e aos novos agentes que entraram em cena, e que trouxeram a ameaça da perda de seu monopólio simbólico, de sua aura de excelência, construída na base de suas práticas e discursos reproduzidos até então. Especialmente nos anos 1990, passou cada vez mais a se relacionar com outros agentes coletivos, como mostrou a pesquisa sobre o

campo qualificação no Brasil, realizada por Lima (2005), e a esforçar-se em manter sua posição hegemônica caracterizada pela:

(1) proximidade real e proclamada com os sujeitos do campo produção; (2) soma da legitimação técnica com a legitimação política; (3) pela acumulação de capital quase ininterrupta em seus mais de sessenta anos de existência; (4) pela utilização deste capital de forma a reforçar permanentemente a marca SENAI; (5) pela complacência dos diversos governos em relação ao seu papel; (6) aura de excelência, competência técnica e capacidade de execução; e (7) pelo enorme volume de recursos e de estrutura espalhadas por todo o território nacional (LIMA, 2005, p.264).

Como se pode observar na figura 05, que se segue, o Sistema SENAI situa-se complexamente na relação com outros agentes públicos, privados ou híbridos, de caráter local e nacional. Tendo em conta sua posição, vem assumindo certo protagonismo em sua atuação, ora complementar, ora contraditória, frente: à rede de escolas técnicas federais (os atuais IFET - Institutos Federais de Educação Tecnológica); às escolas profissionalizantes e técnicas estaduais; às inúmeras escolas profissionalizantes privadas; às políticas públicas de qualificação profissional, em âmbito federal, estadual e municipal; às centrais sindicais dos trabalhadores (CUT, Força Sindical, etc.); às organizações empresariais nacionais e internacionais e às determinações legais advindas do Estado, por meio do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério da Educação⁵².

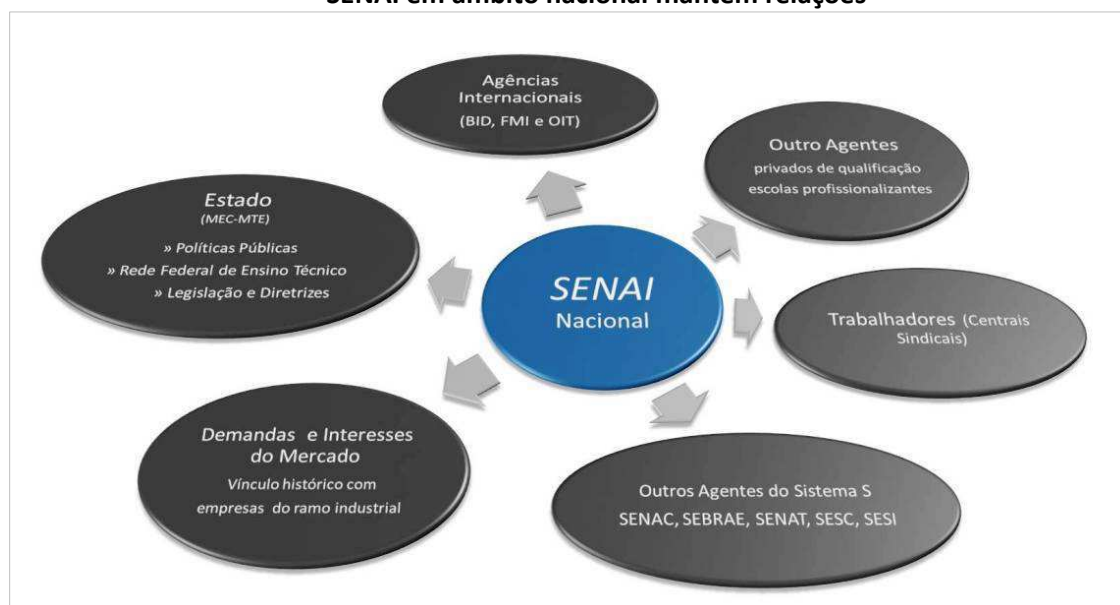
Com base nessa composição, constituíram-se pressões internas e externas junto à instituição, tanto por parte dos segmentos do empresariado, como dos consultores dos organismos internacionais, no sentido de re-orientar seu modo de atuação, indicando-lhe o que estava ficando cada vez mais patente: a desatualização da instituição ante às novas condições do mercado, assim como a necessidade urgente de uma reforma interna (MORAES, 2000). Os novos desafios estavam lançados: assumir definitivamente uma postura de

⁵² As supracitadas relações, que podem assumir combinações fluidas e complexas, contraditoriamente articuladas em determinadas circunstâncias, vêm sendo tratadas como relações de aliança ou, nos termos do próprio SENAI, de “parceria”, notadamente quando se referem às (1) demandas e interesses do mercado, consolidando sua filiação aos grandes grupos empresariais; (2) quando tratam de acordos de cooperação ou recebimento de financiamentos por parte de agências internacionais, ou ainda (3) quando representam captação de recursos financeiros oriundos do pagamento de serviços prestados, na forma de execução de políticas públicas de qualificação em nível estadual ou federal. Por outro lado, as relações estabelecidas pelo SENAI com os demais agentes coletivos podem ainda assumir o caráter apático, desconsiderando em suas linhas de ação, por exemplo, certas determinações legais impostas pelo Estado, através de suas normatizações, ou a determinadas demandas do mercado por qualificação, que são simplesmente ignoradas. Ao mesmo tempo, essas relações também se manifestam na base do conflito, como relações de oposição, visualizadas, em certo sentido, no trato do SENAI com as centrais sindicais dos trabalhadores, ou frente aos demais agentes privados, tais como, as inúmeras escolas privadas de qualificação tidas como potenciais concorrentes.

renovação permanente, repensando paradigmas e aperfeiçoando suas linhas de ação, para demarcar a “pronta adaptação às rápidas mudanças, evitando-se, assim, a petrificação de programas, em dissonância com os ritmos mais dinâmicos da conjuntura econômica” (SENAI, 2002, p.60). Desta forma, o SENAI trouxe para si a necessidade de “modernizar, aperfeiçoar e ampliar o Sistema, visando maiores ganhos de produtividade, elevação do nível de eficiência e intensificação do grau de eficácia” (SENAI, 2002, p.62).

Para tanto, o marco inicial desse movimento de reformas internas, que trouxe profundos desdobramentos em seu posicionamento e modo de atuação no campo da qualificação no país, foi, sem dúvida, a implantação de uma sistemática de Planejamento Estratégico, efetivado na esfera do Departamento Nacional do SENAI, com ajuda de seus Departamentos Regionais.

Figura 05. Disposição dos agentes coletivos com os quais o SENAI em âmbito nacional mantém relações



Fonte: Elaboração própria (2011).

Os resultados da mobilização e debates internos, desencadeados a partir de 1995, de amplos segmentos de gestores e técnicos de unidades de diversos estados, se materializaram no documento intitulado *Plano Estratégico do Sistema SENAI 1996-2010*, instrumento, esse, responsável por inaugurar definitivamente um novo modelo organizacional e de gestão executiva, pautando-se pela formulação de metas e redefinição dos objetivos da instituição, propondo uma maior sintonia com as condições do ambiente de negócios e cenários internos e externos, notadamente a partir do panorama desenhado pela globalização da economia e seu impacto na sociedade brasileira (SENAI, 1996).

Essa redefinição exigiu, de maneira complementar, um estudo de mercado, em que se identificaram ameaças, oportunidades e novos nichos de atuação, além de um diagnóstico dos pontos fracos e pontos fortes da instituição, iniciativa que possibilitou a projeção de ações estratégicas futuras de curto, médio e longo prazos. O documento previu, ainda, a adoção de indicadores padronizados para todo o Sistema SENAI, destinados ao controle e à auto-avaliação sistemática das ações executadas, de modo que se verificasse a sintonia que os projetos desenvolvidos mantêm com sua missão institucional, textualmente expressa nos seguintes termos:

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 (SENAI, 1996, p.08).

Nessa medida, o Planejamento Estratégico representou uma ruptura com o que se tinha realizado até então, ao incorporar definitivamente a lógica de atuação do SENAI enquanto *empresa*, demarcando um esforço contraditório e ao mesmo tempo significativo de mudanças na cultura institucional. Em síntese, como consequência, o SENAI vem ampliando e diversificando suas ações, tanto em âmbito nacional, como em suas diversas unidades locais, espalhadas pelo país. Além da sua atuação na área de qualificação profissional, de acordo com a atual estrutura do ensino brasileiro, através da promoção de cursos de diversas modalidades, uns gratuitos e outros privados, o SENAI passou a concentrar-se na venda de serviços técnico e tecnológico às empresas de micro, pequeno, médio e grande porte, por meio de *consultorias*.

Como se pode notar na análise documental, na tentativa de imprimir novas práticas e noções, o SENAI deparou-se com o contexto de rápidas e profundas mudanças na segunda metade da década de 1990, como já se salientou anteriormente, que lhe exigiu a mobilização de esforços no sentido de revisar seu Plano Estratégico. Revitalizando um processo iniciado cinco anos antes, o SENAI editou em 2000 seu *Plano Estratégico Sistema SENAI: Revisão 2000-2010*, com a nítida proposta de manter-se na trilha das chamadas maximização dos resultados e elevação da qualidade dos serviços e produtos, na base da agilidade e flexibilidade às demandas do mercado e, assim, fortalecendo e desenhando, com maior nitidez, seu perfil institucional (SENAI, 2000b).

De fato, esse documento refletiu a preocupação da instituição com as referidas transformações que incidiam em seu ambiente de negócios, registrando precisamente a necessidade da revisão das escolhas estratégicas adotadas, principalmente em duas direções.

Primeiro no quesito aprimoramento da gestão, através da disseminação para o conjunto das unidades espalhadas pelo país, de uma cultura profundamente comprometida com a obtenção de resultados, através da redução de custos internos, ou seja, da eliminação de desperdícios e do uso racional dos recursos disponíveis. Segundo, no quesito orientação para o mercado, através da adoção de metas que enfatizaram uma postura pró-ativa da instituição frente à micro e pequena-empresas e à ampliação da atuação no segmento de informação e tecnologia (SENAI, 2000b).

Dando continuidade a esse mecanismo de adequação e planejamento, com vistas a atender às demandas do setor empresarial, mais recentemente o SENAI e os demais entes que compõem o Sistema Indústria traçaram, em conjunto, seu *Plano Estratégico*, para o período 2006-2010 (CNI, 2006). Nesse plano, mais precisamente, assinalaram-se algumas questões críticas para o SENAI, notadamente no que se refere às principais ameaças e fraquezas à manutenção de suas atividades, tais como, (1) o aumento da velocidade de obsolescência de seus equipamentos, que onera os investimentos em atualização tecnológica e aperfeiçoamento de docentes; (2) com as possibilidades de alteração nas fontes legais de receita e na autonomia de gestão; e (3) com aumento da concorrência no campo da qualificação profissional por parte de instituições públicas e privadas nos próximos cinco anos (CNI, 2006).

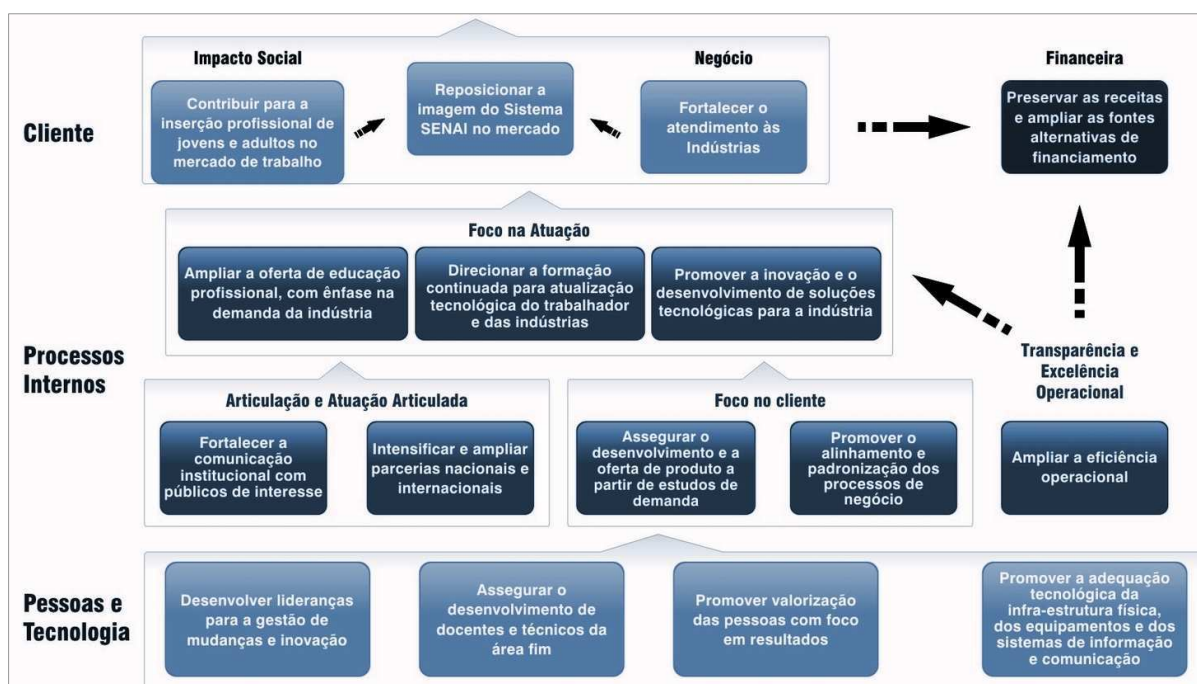
O documento ainda apontou para as oportunidades identificadas, potencializadas na medida em que o SENAI possa reverter alguns processos internos e trabalhar: (1) sua imagem diante do governo e da sociedade, aprimorando o trabalho de comunicação, para tornar-se reconhecido pela opinião pública como uma entidade vinculada à indústria; (2) o aprimoramento de suas diretrizes, tornando-as coesas em todos os estados; e a (3) consolidação de sistemas de informações gerenciais que apurem melhor os custos e gerem resultados padronizados, carência que dificulta a integração eficiente do Sistema (CNI, 2006).

A identificação desse quadro, por parte da direção do Sistema Indústria, promoveu certos ajustes que estão sendo realizados no SENAI, um deles, a redefinição de seu mapa estratégico, como se pode notar na figura 06, no qual se encontram indícios importantes para se perceber as intencionalidades e interesses que vêm balizando suas ações mais recentes.

Algumas das transformações mais significativas, que podemos elencar, derivadas desse amplo processo de metamorfose institucional, encontram-se na disseminação de práticas e discursos. Tanto no confronto com os demais agentes coletivos com os quais vem estabelecendo relações, como no âmbito de seus espaços formativos (salas de aula, laboratórios e oficinas) e nas rotinas administrativas, o SENAI vem adotando em âmbito

nacional, regional e local um novo léxico, que passou a combinar-se contraditoriamente, no cotidiano da instituição, com velhos termos. Mesclando-se às idéias de *séries metódicas*, *estudo dirigido*, *padronização*, *operário e posto de trabalho*, em voga há mais de cinco décadas, está a incorporação de palavras e idéias carregadas de novos sentidos – atreladas a novos interesses de classe – como, *qualidade*, *produtividade*, *competitividade*, *competência*, *empreendedorismo*, *desenvolvimento de soluções*, *oferta de produtos e serviços*, *parcerias*, *gestão por resultados* etc. Muito mais que uma simples atualização terminológica, evidente na análise dos documentos institucionais, esses elementos vêm representando uma nova postura assumida por este agente coletivo, em duas direções que se entrecruzam.

Figura 06. Atualização do mapa estratégico do Sistema SENAI



Fonte: adaptado a partir do documento CNI (2006)

Por um lado, está a reforma de seu consagrado modelo pedagógico. Nessa direção um primeiro movimento se processou ao constatar-se que o uso da metodologia de análise ocupacional, realizada pelo SENAI, tornara-se insuficiente para definição curricular dos cursos ofertados. Quanto mais as mudanças tecnológicas e organizacionais tornavam-se evidentes no mercado brasileiro, bem como o processo de flexibilização das relações de trabalho, mais esses processos impactaram nas relações de trabalho, com o desaparecimento de antigos ofícios e o surgimento de novas ocupações, assim como com a agregação de novos conteúdos às ocupações existentes, em ambos os casos trazendo novas exigências de

qualificação. Esse fato dificultava a rápida detecção e modificação dos cursos, tornando-os em pouco tempo desatualizados. A resposta a esse problema, por parte da instituição, foi a elaboração sistemática de estudos de prospecção de tendências de mercado.

Com as mudanças no mercado [se tornou] indispensável a reformulação do conceito de ocupação, base do planejamento educacional do SENAI. Se, tradicionalmente, ele é definido como um conjunto de postos de trabalho agrupados por semelhanças de suas tarefas principais, atualmente, a partir das novas demandas (...) por um trabalhador versátil (...) não mais formado para exercer qualificações fixas, o novo conceito de ocupação passa a ser entendido como: um conjunto de competências comuns mobilizadas no desempenho de atividades para a elaboração de um produto ou serviço (...) [Chega-se então, a idéia de] famílias ocupacionais, conceito mais abrangente que o de posto de trabalho (MORAES, 2000, p.88).

A redefinição da noção de *posto fixo de trabalho industrial*, típica do paradigma *fordista*, levou o SENAI à reformulação de seu modelo pedagógico, alterando, além dos currículos, aquilo que seria a mais importante metodologia de ensino da instituição, que se tinha reproduzido por mais de cinco décadas, ou seja, as *Séries Metódicas de Oficina*. A crise das SMO, metodologia referenciada num treinamento exacerbadamente instrumental, como se viu no capítulo II, significou para o SENAI, a partir de meados dos anos 1990, a necessidade de reestruturar todo seu material didático, atualizar seus equipamentos frente às inovações tecnológicas e requalificar seus docentes e técnicos, gerando uma nova dinâmica nas aulas teóricas e práticas de oficinas e laboratórios (MORAES, 2000).

Além disso, para o SENAI, o próprio conceito adotado de *qualificação profissional*, em sentido mais profundo, foi reelaborado, no momento em que passou a incorporar em seu discurso a noção de *competência*, em voga no país, como vimos, a partir das referências normativas de ensino básico e técnico, e das novas exigências de mercado. Nessa medida, a nova metodologia de ensino-aprendizagem passou a assentar-se no aspecto comportamental e individual das relações de trabalho, tal como a noção de *competência* sugere.

Sob a bandeira de uma qualificação “mais ampla, para trabalhos mais complexos”, o profissional formado sob o signo da competência seria justamente aquele que é capaz de mobilizar atributos técnicos próprios do *saber fazer*, e principalmente mobilizar capacidades comportamentais, como o *saber ser*, de modo a contribuir com a solução de problemas inusitados que ocorrem no ambiente de trabalho. Longe de assumir suas intencionalidades descompromissadas com uma formação emancipadora dos trabalhadores, os documentos do

SENAI enfatizam, a partir da noção de *competência*, um tipo de qualificação cada vez mais conectada à lógica e dinâmica do mercado, estando o futuro profissional habilitado, não só para a operação de máquinas, tal como no paradigma anterior, mas também para avaliar, criticar, propor e tomar decisões. Enfim, um profissional de subjetividade capturada, habituado pelas tão divulgadas capacidades de trabalho em equipe, pela capacidade de comunicação, assim como, pelo senso de disciplina e respeito às normas das empresas; os grandes eixos que fundamentam a flexibilidade do novo modelo (SENAI, 2008).

Consubstanciando a *metodologia das competências* está o ajuste dos conteúdos teórico-práticos, sua forma de integralização e carga-horária em cada curso ministrado, realizado a partir da organização curricular flexível através de módulos, os quais passaram a contrapor-se às disciplinas de formato tradicional. De acordo com os documentos do SENAI:

Além de permitir a atualização dos conteúdos programáticos de modo imediato, de acordo com a evolução e as exigências do mercado, a metodologia de Educação Profissional baseada em Competências oferece possibilidades mais flexíveis para a duração e o conteúdo dos cursos. A modularização dos cursos – permitida e reconhecida pela Lei de Diretrizes e Bases – facilita ao aluno obter certificações intermediárias, além de dar ao trabalhador autonomia para estabelecer seu roteiro de formação (SENAI, 2005, p.20).

O modelo pedagógico, assim dotado de maior flexibilidade a partir da re-significação do conceito de *qualificação profissional*, por meio da noção de *competência*, ao lado da flexibilidade para a construção de múltiplos e fragmentados itinerários formativos proporcionados com a estratégia curricular da modularização, pareceu mais adequado ao SENAI, sob o contexto da flexibilização das relações de trabalho, para atender em seus serviços de qualificação, decididamente dois públicos de perfis distintos, a saber: (a) cursos para os que estão inseridos no mercado de trabalho formal, ou seja, os trabalhadores da indústria na condição de jovens aprendizes ou trabalhadores adultos que necessitem de re-qualificação; (b) cursos para os desempregados ou os que se encontram inseridos na informalidade, tais como trabalhadores autônomos ou assalariados sem carteira (MORAES, 2000).

Por outro lado, assinala-se como outro importante canal de disseminação de práticas e discursos, derivados de todo esse movimento de reinvenção institucional promovido nos últimos anos, a partir do planejamento estratégico;

- O desenvolvimento de consultorias às empresas na área de gestão empresarial, processo produtivo, segurança no trabalho, e em meio ambiente;
- A venda de serviços laboratoriais (tais como ensaios e análises físico-químicos; serviços metrológicos de calibração de instrumentos e testes em materiais);
- A produção de pesquisa aplicada para indústrias (gerando-se o registro de patentes);
- A disseminação de informação tecnológica (através da elaboração e publicação de dossiês técnicos, estudos de mercado, e organização e realização de *workshop*, seminário e palestras);
- E a certificação de processos, produtos, e certificação profissional de trabalhadores.

Configurando o que a entidade vem denominando de *novas posições no mercado*, as ações de venda de serviços educacionais e serviços técnicos e tecnológicos, vem alterando o modo de atuação da instituição, e isso é necessário se enfatizar, notadamente por representar uma estratégia de ampliação da base de receitas (SENAI, 2002). Na verdade, a contribuição fiscal compulsória⁵³ vem sendo tratada como um impasse material para a manutenção e expansão da rede que lhe atrela às oscilações dos empregos industriais, ao ponto do SENAI passar a enfatizar a necessidade de assumir uma cultura empreendedora – que estimule a iniciativa e a aceitação dos riscos – para suas próprias ações, buscando sua auto-sustentação financeira (CUNHA, 2000; SENAI, 2000b). Definido como meta, desde o primeiro Plano Estratégico, a geração de fontes alternativas de receita se tornou, no decorrer de 10 anos, ao lado da distribuição e controle dos recursos para os Departamentos Regionais, uma das principais áreas de atenção da instituição.

Nesse sentido, o modo como os documentos institucionais vêm tratando o assunto, sob o rótulo de “vetor de negócios do SENAI”, enfatizando as referências de cunho privado de suas ações, nos parece emblemático:

⁵³ A *Contribuição Fiscal Compulsória*, como vimos no Capítulo II, é calculada em 1 % sobre o total da folha de pagamento mensal das médias e grandes empresas industriais do país, recurso atualmente recolhido pela Secretaria da Receita Federal e repassado ao Departamento Nacional do SENAI. Esse recurso soma-se a outras fontes para compor anualmente o orçamento da instituição, orçamento esse que está submetido à fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego e do Tribunal de Contas da União.

O negócio central do SENAI deve continuar a ser a educação para o trabalho, com ações diferenciadas conforme as necessidades dos clientes e com retração nas modalidades não demandadas ou com demanda declinante. Deverão, também, ser desenvolvidos os seguintes negócios complementares, sempre intimamente ligados à educação para o trabalho, como forma de mantê-la atualizada e dinâmica, e para propiciar a plena utilização dos recursos técnicos e tecnológicos disponíveis: assistência técnica e consultorias (SENAI, 1996, p.23).

Mais adiante, o documento refere-se:

O SENAI deve assumir uma postura essencialmente seletiva, concentrando recursos em pontos-chave, priorizando a superação das principais fraquezas e melhoria do posicionamento no seu ambiente de atuação e mercado, através de três linhas de atuação: (1) Focalização das necessidades dos clientes, ajustando a organização para atender a essas necessidades e visando a conquista de novas posições no mercado no longo prazo; (2) Proteção das posições principais já conquistadas (formação profissional, por exemplo), ocupando espaços adjacentes com a oferta de novos produtos e serviços; e (3) Flexibilização do modelo de ensino-aprendizagem. Nesse horizonte, o SENAI deve manter a postura pró-ativa e adotar um comportamento ofensivo e seletivo para continuar melhorando sua posição no ambiente de atuação e mercado (SENAI, 1996, p.24).

Para tanto, ainda registra como prioridade, o atendimento às empresas contribuintes, mas propõe que os setores não industriais sejam atendidos quando estiverem relacionados com a produção industrial, aí incluindo o atendimento às micros e pequenas empresas, segmento visto como fonte de receitas alternativas. De acordo com a base de dados do SENAI Nacional para o quarto trimestre de 2010, apesar da contribuição compulsória ainda representar 59,26% do recurso financeiro que sustenta materialmente todo o sistema, a captação de recursos proveniente da venda de serviços corresponde a 20% do orçamento anual de quase 3,5 bilhões de reais (SENAI, 2011).

Note-se que isso, para o SENAI, estaria demarcando uma forte tendência de *auto-privatização*, para usar a expressão de Cunha (2000), cujo horizonte seria o paulatino abandono da contribuição compulsória, fato que lhe desoneraria da base estatal de sustentação. A principal consequência, de natureza política, desse processo seria a retomada da legitimidade ameaçada pelas recorrentes pressões das centrais sindicais para exercerem o controle social sobre a instituição. Com efeito, uma ampliação significativa de fontes alternativas de financiamento possibilitaria ao SENAI desconstruir os fundamentos das

reivindicações dos trabalhadores em participarem dos conselhos do SENAI, em igualdade de condições com os empresários, esmaecendo assim a ambigüidade público-privado, marca de sua origem corporativa.

No entanto, sob o governo Lula, em meio a uma nova correlação de forças, estabeleceram-se as condições necessárias para um debate público, que mobilizou diretamente as representações dos empresários, trabalhadores e demais segmentos da sociedade civil sobre a necessidade de se discutir a democratização das relações de trabalho no país. Contrapondo-se às orientações enfaticamente neoliberais, do governo anterior, foi criado em 2003 o Fórum Nacional do Trabalho, coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Contando com a participação de 600 representantes de trabalhadores, governo e empregadores, o FNT, como passou a ser conhecido, se propôs, sob a referência do estímulo ao diálogo e o tripartismo, encabeçar as negociações para mudanças na legislação sindical e trabalhista no Brasil (ALMEIDA, 2007; VÉRAS DE OLIVEIRA, 2006b). Na trilha dessa iniciativa, ou melhor, inaugurando esse processo⁵⁴, destacou-se o Fórum Nacional do Sistema S, também constituído, pela iniciativa do governo em 2003, como espaço de diálogo e negociação entre empresários e centrais sindicais dos trabalhadores sob mediação dos Ministérios.

Dentre as suas propostas estavam: a concepção de critérios para ação sinérgica do conjunto de entidades que compõem o Sistema (SESI, SENAI, SESC, SENAC, SEST, SENAT, SENAR, SESCOOP e SEBRAE); a identificação de fontes alternativas de financiamento para os projetos; além da criação de mecanismos de fiscalização e transparência quanto à aplicação de recursos por parte dos seguimentos envolvidos (SESI, 2006).

Foi dessa iniciativa que resultou a mais importante inflexão no modo de gestão, ocorrida desde a criação desses agentes coletivos nos anos 1940, com a assinatura, em março de 2006, de quatro decretos presidenciais, incluindo as representações dos trabalhadores nos *conselhos deliberativos* do SENAI-SESI e do SENAC-SESC. Essas medidas permitiram um processo de abertura e de nítido redirecionamento rumo a uma gestão um pouco mais democrática, baseada em uma relação de força mais equilibrada entre as classes.

Representando uma reivindicação histórica do movimento sindical brasileiro há pelo menos duas décadas, a inclusão de assento para as centrais sindicais dos trabalhadores nos conselhos deliberativos dessas entidades foi tida por uns, com otimismo, como uma

⁵⁴ O Fórum Nacional do Sistema S foi criado em maio de 2003. Já o Fórum Nacional do Trabalho foi instituído por decreto presidencial nº 4.796, de 30 de julho de 2003.

importante conquista política, na medida em que abriu a oportunidade para classe trabalhadora do país assumir seu papel protagonista nos processos decisórios, tanto no que diz respeito à gestão dos recursos, como na elaboração de conteúdos e metodologias para os cursos de qualificação profissional. Isso veio a demarcar uma mudança de posições para os trabalhadores, até então tratados apenas como alunos consumidores de noções e práticas disseminadas, já que estavam alijados das instâncias de concepção dos cursos, para uma posição participativa e decisória na condução das ações dessas instituições (SESI, 2006).

No entanto, ao passar-se à análise em específico do decreto presidencial nº 5.727, de 16 de março de 2006, que alterou o Regimento do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, em seu *artigo 17*, que normatiza a composição dos membros do Conselho Nacional da entidade, percebe-se que a formalização do processo participativo dos trabalhadores se deu sob certos limites. De acordo com o documento, além da composição tradicionalmente estabelecida⁵⁵, passaram a ter assento 06 titulares, e o mesmo número de suplentes, indicados pelas confederações de trabalhadores da indústria e das centrais sindicais. A indicação só poderá ser feita pelas entidades que possuem, ao menos, 20% de trabalhadores sindicalizados em relação ao número total de trabalhadores da indústria em todo o país. Duas ou mais confederações ou centrais sindicais poderão se unir para atender ao requisito da representatividade (SENAI, 2009a). Esse cenário já estava desenhado em 2009, com a participação da Força Sindical, da NCST (Nova Central Sindical de Trabalhadores), da UGT (União Geral dos Trabalhadores) e da CUT (Central Única dos Trabalhadores) (SENAI, 2010a). Apesar da inserção das representações dos trabalhadores nesse espaço deliberativo e estratégico na condução do Sistema SENAI, o supracitado decreto presidencial, fruto das correlações de força estabelecidas, não alterou o *inciso 3º do artigo 18 do Regimento* que trata do peso *não paritário* de voto. O fato é que a inserção nesses termos não atende integralmente à aspiração histórica dos trabalhadores, de uma gestão tripartite e paritária, como se pleiteava, de modo que efetivamente a capacidade de intervenção nos processos decisórios parece esbarrar em um maior poder acumulado nas mãos dos empresários, já que detêm o maior número de votos, o que lhes ratifica o controle da instituição.

Outra transformação recente importante (estabelecida no âmbito do Governo Lula), e que está em curso, originou-se com a questão da regulação dos recursos públicos que sustentam o Sistema SENAI, especificamente, e do Sistema S, como um todo. Configurou-se,

⁵⁵ Como vimos no Capítulo II, a composição do Conselho Nacional se fez historicamente com o presidente da CNI, que assume naturalmente a presidência do Conselho, o diretor do Departamento Nacional do SENAI, os 27 presidentes dos conselhos regionais do SENAI, e um representante do Ministério da Educação e do Ministério do Trabalho.

a partir das iniciativas do Ministério da Educação, intensa disputa, com ampla visibilidade na mídia nacional, que, de certa forma, favoreceram a criação de mecanismos de negociação e de elaboração de propostas que tematizaram a oferta de qualificação profissional para além das necessidades do sistema produtivo. As referências estabelecidas foram: a transparência e democratização do uso do recurso público e o conseqüente questionamento da lógica privada que vem norteando a gestão do SENAI. Em março de 2008 se iniciou mais uma tentativa de reforma, iniciativa considerada um tabu, até então, pelo fracasso dos ensaios anteriores barrados pelo *lobby* das confederações patronais.

Na ocasião, a idéia do governo apontava para uma ampla reforma no Sistema S, para disciplinar, a partir da criação de um fundo nacional, o uso de 40% dos recursos totais do conjunto das entidades que compõem o Sistema, estimado em R\$ 8 bilhões de reais para aquele ano. Essa idéia estava baseada no diagnóstico apresentado pelo Ministro da Educação, Fernando Haddad, que passou a encabeçar esse debate público, juntamente com o Ministro do Trabalho e Emprego, Carlos Lupi. Em matéria publicada no *Jornal Folha.Com*, Haddad acentuava que:

o sistema hoje é falho devido à falta de transparência, à ausência de critérios para o atendimento, por priorizar cursos profissionalizantes de curta duração e por não ser orientado à gratuidade, o que implica em “elitização” do público-alvo. Esses problemas se devem ao fato da legislação atual não prever regras que disciplinem a aplicação dos recursos, explicou o Ministro (ROLI, 2008, p.01).

Também se chegou a anunciar que após um período de debate com a sociedade civil enviar-se-ia ao Congresso Nacional um projeto de lei, consensual, que fixasse as diretrizes para o uso do dinheiro. Um dos pontos centrais que apoiou a proposta do MEC foi o entendimento de que os recursos oriundos da contribuição compulsória são de natureza pública e, portanto, só deveriam financiar cursos gratuitos, algo que se distancia das práticas do SENAI e do SENAC, ao cobrarem mensalidades dos alunos.

Essa posição assumida pelo governo provocou reações imediatas da CNI (Confederação Nacional da Indústria), com discursos inflamados por parte de seus representantes, que chegaram a classificar as mudanças pretendidas como “estatizantes” e “intervencionistas”. De acordo com a perspectiva empresarial, a proposta de reforma no Sistema S partia de pressupostos questionáveis e equivocados, e seus impactos traria um cenário negativo a ser evitado, na medida em que a proposta governamental comprometeria o controle empresarial sobre a qualificação profissional, um valor estratégico para a competitividade da indústria

nacional. De acordo com essa perspectiva, só o setor produtivo conhece suas próprias demandas, bem como as soluções para atendê-las (LOURES, 2008).

Tornando-se mais intensa a partir de maio de 2008, essa questão foi alvo de muita polêmica observada nas inúmeras matérias na imprensa brasileira. O acirramento das disputas em torno da questão levou o governo, na tentativa de conciliação de interesses, através do Ministério da Educação, do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério da Fazenda, a assinar, em 22 de julho de 2008, um acordo histórico com o SENAI e o SESI, e com o SENAC e o SESC (CNI, 2008). Bem mais modesto que a idéia inicial, de criação de um marco regulatório sobre o uso de recursos livremente geridos pelo Sistema S, esse acordo culminou, especificamente no caso do SENAI, com o decreto presidencial nº 6.635, de 5 de novembro de 2008, que mais uma vez acrescentou dispositivos e alterou o Regimento do Sistema Nacional de Aprendizagem Industrial.

A análise das atuais mudanças contidas nesse novo marco regulatório indica que a discussão sobre o caráter público do financiamento da entidade converteu-se na estipulação de metas de gratuidade. Com isso, o Sistema SENAI em todo país passará a destinar, anualmente, até dois terços da receita líquida da contribuição compulsória para o custeio, investimento e manutenção de vagas gratuitas em cursos de qualificação profissional (de formação inicial e continuada), aí inclusos cursos técnicos de nível médio. A adequação foi estabelecida de modo gradual, e está em curso nos 27 Departamentos Regionais do SENAI, iniciando-se com metas de alocação de recursos – da contribuição compulsória – na ordem de 50% em 2009, de 53% em 2010, de 56% em 2011, de 59% em 2012, de 62% em 2013 e finalmente de 66,6% do montante em 2014, destinados a vagas gratuitas. Ao final da transição, porém, um terço da receita da instituição continuará sem regras para aplicação, boa parte dela gerada com a venda de serviços educacionais e de assistência técnica e tecnológica (CNI, 2008; SENAI, 2009a).

As vagas gratuitas nesses cursos destinam-se preferencialmente aos trabalhadores de baixa renda (condição atestada mediante auto-declaração do postulante), empregado ou desempregado, matriculado ou que tenha concluído a educação básica. Para essas modalidades de cursos, corroborou-se a tendência de estruturação em módulos, os quais compõem itinerários formativos, assim como, a realização de avaliação, reconhecimento ou certificação de competências, adquiridas no trabalho ou por meios não formais, para aproveitamento em prosseguimento de estudos. Avançando sobre o problema dos cursos de curtíssima duração, ministrados historicamente pelo SENAI, as atuais normas, com força de lei,

impuseram uma carga horária mínima de 160 horas para os cursos de formação inicial, mas desobrigou os cursos de formação continuada de um limite mínimo de carga horária (CNI, 2008; SENAI, 2009a).

Tabela 03. Evolução do Número de Matrículas de 1995 a 2009, por modalidade de cursos, ministrados pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

Evolução por Ano	MODALIDADES DE CURSOS OFERECIDAS PELO SENAI							
	Qualificação	Suprimento	Aprendizagem Industrial	Habilitação Técnico de Nível Médio	Aperfeic. *	Iniciac. **	Superior ***	Total de Matrículas
1995	93.347	1.417.333	67.065	19.359	-	-	419	1.597.523
1996	96.172	1.652.343	62.409	20.935	-	-	315	1.832.174
1997	101.864	2.266.775	57.318	24.999	-	-	253	2.451.209
1998	124.146	2.443.119	47.972	27.255	-	-	290	2.642.782
1999	126.733	2.167.337	44.899	28.333	-	-	459	2.367.761
2000	602.533	2.238.983	36.914	30.730	-	-	1.055	2.910.215
2001	463.855	-	37.454	37.242	1.746.928	-	1.996	2.287.475
2002	509.256	-	43.396	43.385	1.446.119	-	3.021	2.045.177
2003	484.959	-	58.396	46.277	1.324.379	-	4.352	1.918.363
2004	612.005	-	73.268	48.827	1.246.031	-	5.054	1.985.185
2005	636.365	-	79.679	52.578	1.555.154	-	6.143	2.329.919
2006	696.092	-	86.373	58.357	1.182.514	-	7.329	2.030.665
2007	777.689	-	94.316	60.032	1.237.664	-	6.227	2.175.928
2008	798.616	-	98.262	137.651	1.222.837	209.940	14.951	2.482.257
2009	686.719	-	112.846	155.526	999.024	426.251	18.475	2.398.841

Fonte: Elaboração própria realizada a partir de dados obtidos em SENAI (1999), SENAI (2000a) e SENAI (2001a) para os anos de 1995 a 2000. Já os dados referentes aos anos de 2001 a 2009 foram elaborados a partir de SENAI (2005) e SENAI (2010).

(*) Aperfeiçoamento Profissional. Presume-se que, sob essa denominação, foram agrupados os dados referentes aos Cursos de Suprimento entre os anos de 2001 a 2009.

(**) Os dados referentes à Iniciação Profissional estiveram agrupados sob a designação de Aperfeiçoamento Profissional, entre os anos de 2001 a 2007, passando a partir de 2008 a serem considerados pelos documentos em separado.

(***) Nível Superior. A partir dos anos 2000, o SENAI iniciou novas modalidades de cursos aqui agrupados como Formação de Tecnólogos (cursos superiores de graduação) + bacharelados + pós-graduação (especialização), de modo que os dados compreendidos entre 1995 e 2000 representam apenas a formação de tecnólogos (desconsiderando as outras modalidades de ensino superior, ainda incipientes no período).

Assim configurados, os cursos estabelecidos nas cotas de gratuidade, ofertados pela instituição, associaram-se aos demais serviços educacionais privados, oriundos do processo mais amplo de diversificação e ampliação do número de matrículas nos últimos 15 anos, como se pode notar na tabela 03 acima. Segundo os documentos aos quais tivemos acesso, os indicadores globais de atendimento do SENAI registraram, em 2009, 2.398.841 matrículas (contabilizando todas as modalidades de cursos), perfazendo um total de 50.281.487 trabalhadores capacitados ao longo dos 67 anos de existência da instituição (SENAI, 2010).

Como se pode observar nesse registro do número de matrículas⁵⁶, os cursos desenvolvidos pelo SENAI envolvem os três níveis da educação profissional, ou seja, a educação profissional tecnológica, a educação profissional técnica de nível médio e a formação inicial e continuada de trabalhadores, em conformidade com a legislação educacional vigente no país. No entanto, a entidade adota nomenclaturas próprias para cada modalidade de curso, o que às vezes dificulta a compreensão de suas ações. Em todo caso, esses cursos podem ser melhor entendidos a partir da caracterização que se segue:

- **Cursos superiores** – Compreendem cursos de graduação, nas modalidades de bacharelado e tecnológico, submetidos às normas de credenciamento, autorização e avaliação do MEC, e abertos a candidatos que tenham concluído o ensino médio, técnico ou equivalente, e que tenham sido classificados em processo seletivo. Na conclusão desses cursos no SENAI, são conferidos os diplomas de bacharel ou de tecnólogo na respectiva habilitação profissional. Em 2009, o SENAI matriculou um total de 14.141 alunos em 70 cursos superiores, atendendo à demanda de oito estados brasileiros. Além desses cursos o SENAI, em 2009, também vem atuando com 90 cursos de pós-graduação (especialização), que registraram um total de 4.334 matrículas (SENAI, 2008; SENAI, 2010).

Além dos cursos nesse nível de educação, que vêm apresentando crescimento ao longo dos últimos anos, o SENAI mantém outras modalidades de cursos de qualificação profissional inseridos na educação básica, no qual se concentra o seu maior número de matrículas. Nesse caso trata-se:

- **Cursos Técnicos de nível médio** – estruturados segundo itinerários formativos que possibilitem qualificações intermediárias, estão submetidos às normas de credenciamento, autorização e avaliação do MEC, e realizam-se sob as formas *articulada* (integrada ou concomitante) e *subseqüente* ao ensino médio. Como forma *articulada*, é fruto do processo de reformulação dos cursos, como vimos, oriundo da redefinição das áreas estratégicas de atuação da instituição, e vem sendo ofertado a partir da transformação de antigos cursos de aprendizagem industrial⁵⁷ ou da criação de cursos já com o novo formato, com a designação

⁵⁶ Infelizmente a pesquisa não pode ter acesso ao registro do número de conclusões em cada ano, informação importante que balizaria uma análise da efetividade das ações educacionais. A escolha de divulgação desses grandes números, na casa dos milhões, em seus Relatórios Anuais, demarca uma intencionalidade, a opção de não tornar público um provável problema da evasão e desistência dos cursos, comum a todo sistema escolar.

⁵⁷ Como se mostrou no Capítulo II, essa foi uma das modalidades centrais na trajetória histórica do SENAI.

de *Habilitação Técnica* ou *Aprendizagem Industrial Técnica*. Consistem na formação técnico-profissional de jovens aprendizes de 14 a 24 anos de idade, caracterizada por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva, conforme perfil profissional definido, nos termos da lei. Quando observadas a conclusão do curso e o cumprimento do estágio obrigatório supervisionado, regido nesse caso especial pelo contrato de aprendizagem industrial que vincula o aluno a uma empresa, essa modalidade de curso confere o diploma de técnico na respectiva habilitação profissional. Para as saídas intermediárias, caso em que o aluno não conclua o curso técnico em que está matriculado, optando por certificações dos módulos cursados com aproveitamento, há os cursos denominados de *Qualificação Técnica*. Juntos, em 2009, totalizaram 923 cursos desse tipo, presentes em 26 estados brasileiros, contabilizando, como se pode notar na tabela 03, o número de 155.526 matrículas (SENAI, 2008; SENAI, 2010).

- **Cursos de Formação Inicial** – destinados a proporcionar ao trabalhador conhecimentos que lhe permitam a qualificação e o exercício de funções demandadas pelo mundo do trabalho, especialmente para o desempenho de funções básicas e de baixa complexidade de uma profissão ou de um conjunto de profissões. Podem ser estruturados e oferecidos segundo itinerários formativos diversos e apresentam duração variável, com carga horária mínima de 160 h/a (SENAI, 2008). Nesta categoria estão os cursos de:

Aprendizagem Industrial Básica, cursos reestruturados, antes oferecidos para menores aprendizes na faixa etária de 14 e 18 anos, agora para jovens entre 14 a 24 anos de idade, que tenham concluído o ensino fundamental e que se submetam a um processo seletivo; propõem-se a desenvolver uma formação caracterizada por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva, conforme perfil profissional definido, nos termos da legislação em vigor. Com carga horária variável entre 800 a 2.200 horas, são cursos geralmente oferecidos de maneira gratuita para alunos já inseridos no mercado de trabalho, com vínculo empregatício regido pelo contrato de aprendizagem, ou abertos para alunos da comunidade. Ao final confere-se certificado de formação inicial para o trabalho, com o título de aprendizagem industrial básica na respectiva área de profissionalização. Desde 2008, o Ministério do Trabalho e Emprego através de instrumento normativo, passou a regular essa modalidade, iniciativa pioneira nesse nível de ensino,

especialmente no que se refere às diretrizes curriculares e carga horária mínima. De acordo com os dados de 2009, o SENAI ofereceu 1.309 cursos nessa modalidade, totalizando 112.846 matrículas em todo o país (SENAI, 2010).

Qualificação Profissional Básica⁵⁸, destinados a jovens e adultos, passam a funcionar com carga horária mínima de 160 h/a, de acordo com as novas determinações legais. Não requerem, em geral, nível formal de escolaridade e são serviços vendidos para os empresários ou abertos à população na forma de cursos pagos, privatizados. Também são oferecidos de maneira gratuita quando, nos casos em que o SENAI é agente executor de políticas públicas de qualificação, a exemplo do que ocorreu com o PLANFOR e atualmente ocorre com o PNQ e o PROJOVEM. Ao final confere-se certificado de formação inicial para o trabalho, com o título de qualificação profissional básica na respectiva área de profissionalização. Esses cursos foram responsáveis pela capacitação de 686.719 trabalhadores em 2009 (SENAI, 2010).

- **Cursos de Formação Continuada** – destinados a re-qualificar jovens e adultos, independentemente de escolaridade prévia e de regulamentação curricular, podendo ser oferecidos, segundo itinerários formativos, de forma livre, em função das necessidades da indústria. Não estando sujeitos à carga horária mínima de 160h, são cursos de curta duração, realizados ao longo da vida do trabalhador, com a finalidade de desenvolver competências complementares e atualização profissional. Ao final, confere-se certificado de formação continuada para o trabalho. Compreendem os cursos intitulados de *Especialização Profissional* e *Aperfeiçoamento Profissional*, este último gerando o número de 999.024 matrículas em 2009 (SENAI, 2010).
- Existem ainda os **Cursos de Iniciação Profissional**, destinados a jovens e adultos, independentemente de escolaridade, visando à preparação para o desempenho de funções básicas e de baixa complexidade de uma ou mais profissões. Têm duração variável e não constituem ação gratuita, nos termos do atual *Regimento* do SENAI, sendo um dos canais de geração de recursos alternativos à contribuição compulsória. Essa modalidade em 2009 registrou 426.251 matrículas (SENAI, 2010).

⁵⁸ Mais uma vez vale a lembrança de que esse termo usado pelo SENAI designa um de seus cursos de curta duração, o que difere do sentido mais amplo de *qualificação profissional* adotado nessa dissertação, conforme a elaboração apresentada no Capítulo I.

No conjunto, esses cursos vêm consumindo 87,17% dos recursos destinados a investimentos em atividades fins, recursos na ordem de 1,3 bilhões de reais anuais da instituição (SENAI, 2011). Atualmente abrangem 28 áreas industriais, tais como tecnologia ambiental, construção civil, gestão de processos industriais, informática, química, telecomunicações, transporte sobre trilhos e indústria mecânica, metalúrgica, automobilística, gráfica, têxtil e vestuário, entre outras, e vêm sendo desenvolvidos por meio de uma logística espalhada por todo território nacional.

Paralelamente às ações de qualificação, o SENAI vem se esforçando em consolidar a sua presença no campo da venda de serviços técnicos e tecnológicos às empresas, como já mencionado. Em 2009 foram executados 117.276 desses serviços, cujos resultados beneficiaram 19.488 empresas (SENAI, 2010).

Para a efetivação de seus serviços, o SENAI possui uma vasta rede escolar que inclui 458 unidades fixas (compreendendo basicamente: Centros de Tecnologia, Escolas Técnicas, Centros de Educação Profissional, Centros de Treinamentos, Unidades de Treinamento Operacional), e 323 unidades móveis (carretas e barcos), totalizando 781 unidades operacionais. O SENAI dispõe, ainda, de uma rede de 200 laboratórios ao todo, dos quais mais de 87 são acreditados pelo INMETRO, pelo Ministério da Agricultura, pelo Ministério do Trabalho e Emprego e pela ANVISA, enquanto outros 10 estão em fase de acreditação. Segundo dados de 2009, nessa estrutura trabalham 21.138 empregados, entre gestores, técnicos e docentes. Desse total, 43% são docentes, 26% técnicos e gestores, e 31% exerciam atividades administrativas (SENAI, 2010).

A elaboração até aqui realizada oferece uma idéia das dimensões atuais desse agente coletivo, ao indicar sua atual infra-estrutura, na base de uma rede nacional, seus recursos financeiros anuais, o número e perfil de empresas atendidas, a evolução do número de matrículas e as modalidades de cursos ofertados. Ao mesmo tempo, essa caracterização atual da instituição remonta a um percurso histórico mais amplo conectado às significativas mudanças pelas quais vem passando e promovendo ao longo dos últimos anos.

Nesse aspecto se buscou ainda as origens dessas mudanças que se processaram desde meados nos anos 1990 aos dias atuais, localizadas exatamente nas relações de aliança e disputa estabelecidas pelo SENAI frente a novos agentes coletivos, que lhes trouxeram o desafio de re-inventar-se, com vistas à manutenção de sua posição hegemônica como agente de qualificação. Nisso percebe-se a importância desempenhada pela reforma institucional promovida pelo *planejamento estratégico* que, ao representar uma maior aproximação com a

lógica e dinâmica do mercado, trouxe para a instituição a re-formatação de sua gestão e atualização de seus objetivos a um novo contexto, evidenciado pelas inovações tecnológicas e competitivas no setor produtivo, pela flexibilização das relações de trabalho, pela amplificação do desemprego e informalidade, assim como, pelos novos marcos regulatórios da educação profissional no país.

Essa nova postura assumida pelo SENAI também implicou na modificação de seu modelo pedagógico, que vinha sendo desenvolvido há pelo menos cinco décadas, estruturado a partir da re-significação de seu próprio conceito de *qualificação* até então referenciado no modelo do *fordismo periférico* que tinha ajudado a construir no país, no tempo do intenso processo de industrialização, e de seu respectivo alinhamento à noção de *competência* trazida pelas mudanças mais recentes.

Por outro lado, a metamorfose institucional, como a denominamos, passou pela incorporação de novas áreas de atuação observada com a venda de serviços técnicos e tecnológicos, enfatizados como ações estratégicas e mecanismos de auto-sustentação. Esse fato trouxe à tona, mais uma vez, o velho debate sobre a natureza público-privada da instituição, manifestado tanto na base de sustentação financeira, como no seu modelo de gestão. Sob uma composição de força política singular frente a outros agentes, no qual tomou parte o Estado como mediador importante, o SENAI tornou-se alvo de um debate público sobre a necessidade de regulação de seus recursos públicos, tensão que resultou na inflexão sobre seu modelo de gestão, com a inclusão das centrais sindicais de trabalhadores no conselho nacional, e na reforma de seu *Regimento*, com a estipulação de metas anuais de cursos gratuitos.

Resultado de um duplo movimento, ao mesmo tempo, de adequação e assimilação, e de disseminação de práticas e discursos, esses indícios nos pareceram importantes para se perceber as intencionalidades declaradas e subjacentes que vêm balizando o modo de atuação desse agente coletivo. Nesse sentido, destaca-se como processo que trouxe elementos novos e de rupturas com um modo de atuação que vinha se constituindo historicamente, centrado na promoção de um tipo de qualificação profissional adequado ao paradigma industrial da produção em massa, mas também como um processo que nos remete à identificação de permanências e continuidades. Principalmente quando se passa à tentativa de apurar-lhe o significado mais profundo de seu papel de intervenção social, percebe-se que sob a égide da modernização de suas estruturas, repousa a reprodução de velhas práticas, justamente aquelas relacionadas aos interesses de classe.

No entanto, se isso esclarece alguns pontos obscuros e estabelece algumas premissas válidas para pensarmos, em linhas gerais, os papéis desempenhados por este agente coletivo frente ao processo histórico e atual de assimilação e disseminação de paradigmas de trabalho e qualificação, por outro lado, não é capaz de responder como se dá a consecução de suas ações justamente no momento em que estabelece relações com diversos agentes sociais reportados diretamente a realidades locais, espaços onde se processam efetivamente as ações da entidade. Dessa forma, resta saber: qual a dinâmica assumida pelo SENAI num contexto mais preciso notadamente numa região periférica, sem tradição industrial, como está inserido o Pólo de Confeccões do Agreste de Pernambuco?

A experiência do Pólo, como veremos no próximo capítulo, historicamente se constituiu pelas condições de trabalho precário e aquisições tácitas de qualificação fortemente presente nos milhares de pequenos empreendimentos familiares e informais, que se aglomeraram em torno das cidades de Santa Cruz do Capibaribe, Toritama e Caruaru, e que atualmente vem assumindo uma significação cada vez maior; um cenário portador de necessidades sociais e produtivas específicas e bem distintas das encontradas no Centro-Sul do país, região essa que sempre pautou as ações do SENAI. Essa questão central nos leva a um esforço de caracterização desse espaço local considerando a origem e as dinâmicas que informam sua trajetória, no qual o SENAI se faz presente, desde os anos 1970, com uma unidade de formação profissional.

CAPÍTULO IV
O PÓLO DE CONFECÇÕES DE PERNAMBUCO:
ORIGEM E DINÂMICAS QUE INFORMAM SUA TRAJETÓRIA

Até aqui se tratou de alguns condicionamentos fundamentais de ordem objetiva e subjetiva, diversamente articulados, manifestados por fenômenos de natureza econômica, social e política, em perspectiva histórica e atual, que, em certo sentido, incidem sobre realidades locais. Assim considerando, os capítulos anteriores serviram de um quadro de referência ao tratarem mais precisamente das amplas mudanças no mundo trabalho, acentuando as transformações nos padrões construídos de relações de trabalho e qualificação profissional, que vêm se processando nos países centrais, mas também no Brasil, de um modo particular. Frente a isso, adequando-se e assumindo a posição de um agente interventor, esteve e está o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, ao qual trouxemos algumas indicações sobre sua origem, características definidoras, trajetória e desafios atuais.

Com isso, podemos passar agora a algumas considerações elementares que caracterizem o que atualmente vem sendo denominado de Pólo de Confeções de Pernambuco, um cenário constituído historicamente pela informalidade e precariedade do trabalho, com destaque para as atividades sociais e produtivas realizadas predominantemente por micro e pequenos empreendimentos familiares. Inserido numa região sem tradição industrial, trata-se de um espaço singular e contrastante, tanto em relação à integração subalterna da economia nordestina à dinâmica estabelecida a partir do Centro-Sul do país, como em relação ao próprio padrão histórico de industrialização do Nordeste.

4.1. Origem e desenvolvimento das atividades de produção e comercialização de confeções na região do Agreste Pernambucano

Nesse registro, a origem da concentração de pequenos empreendimentos informais no Agreste Pernambucano se diferenciou do intenso processo de industrialização ocorrido historicamente em São Paulo, Rio de Janeiro, dentre outros estados do país, como vimos nos capítulos anteriores, notadamente por não apresentar a densidade e concentração industrial como as observadas naquela região. Como se sabe, ao consolidar-se como centro hegemônico nacional irradiador de capital, sob os signos do crescimento, desenvolvimento e modernizações sócio-econômicas, a partir daquela região também se produziu espaços não-integrados, periferias não-dinâmicas, das quais a *questão nordestina* foi o caso mais emblemático.

Tal processo de heterogeneização de espaços sociais, verdadeira estratificação de poder, fez surgir assimetrias de importância social entre as regiões do país, restando ao Nordeste,

dentro do *fordismo periférico* que se esboçava, a função de fornecedor de mão-de-obra e de matérias-primas para as indústrias de ponta. Identificada como região “atrasada”, possuidora de um lento crescimento econômico, originário de uma base produtiva tradicional e de fraco dinamismo, o Nordeste passou a ser pensado pelo planejamento econômico do Estado Brasileiro como uma região a ser integrada pela industrialização (OLIVEIRA, 1977).

Sob tal referência foi criada a Superintendência para o Desenvolvimento do Nordeste (SUDENE)⁵⁹, em 1959, responsável por articular uma série de políticas públicas de incentivos fiscais (FINOR), de combate à seca (DNOCS), de crédito público (Banco do Brasil, BNB, BNDES), cuja proposta central era incentivar a industrialização desta região, com o propósito de superar suas dificuldades geradas pela velha economia agro-exportadora. Acreditava-se, com isso, promover-se a integração dos espaços econômicos numa base ou sistema nacional (OLIVEIRA, 1987).

De fato, a ação planejada e de incentivo das políticas públicas capitaneadas pela SUDENE gerou um forte dinamismo na região, atrelando-a à dinâmica da economia nacional, sob a égide da expansão capitalista do Centro-Sul⁶⁰, não obstante, fosse notória sua incapacidade de homogeneizar o espaço econômico nacional, assim como, as estruturas produtivas distribuídas no espaço regional. Com isso se superou uma situação de economia regionalizada e desarticulada, entretanto, não sem reafirmarem-se, as posições centro-periferia, com novas desigualdades e desníveis inter e intra-regionais.

Analisando esse contexto ao longo das décadas de 1960 até 1990, o estudo de Araújo (2000) afirma que o Nordeste passou de uma região de indústria assentada, sobretudo, na produção de bens de consumo não-duráveis, tais como têxteis e alimentícios, para uma base industrial orientada para a produção de bens intermediários. As chamadas indústrias incentivadas da SUDENE concentradas em pólos industriais e agroindustriais, ao momento em que promoveram a permanência de diferenças espaciais dentro da própria região, geraram implicações sócio-econômicas notadas na crescente heterogeneidade, complexidade e dinâmica das atividades produtivas (ARAÚJO, 2000). Os pólos industriais, assim, promoveram o surgimento de sub-regiões de crescimento, de maior fluxo de capitais inter-

⁵⁹ Tendo existido até 1998, quando foi extinta sob o Governo de Fernando Henrique Cardoso, foi recriada no Governo Lula, em janeiro de 2007.

⁶⁰ Tentando superar as visões ideológicas e limitadas que prevaleceram nas explicações sobre o tema, especialmente o *economicismo* que impulsionou a criação da SUDENE, Oliveira (1977) em seu conhecido estudo, chama a atenção para uma abordagem que buscou captar as relações entre os fatores econômicos, políticos e sociais, que originaram e demarcaram a condução desse órgão. Isso significou voltar-se para as contradições e conflitos de classes para se entender o tenso movimento de captura da SUDENE, operado no choque entre forças sociais tradicionais (oligarquias agrária e burguesia agroindustrial regional) e a burguesia internacional-associada do Centro-Sul. Conforme o autor, a atuação da SUDENE claramente passou a beneficiar, por meio de isenções e incentivos, a acumulação e reprodução expandida do capital industrial, setor dinâmico e estratégico do novo modelo econômico hegemônico no país.

regionais e internacionais, passando a assumir um papel de maior importância no conjunto da indústria nacional.

Com o esgotamento dessa política de industrialização regional, que garantiu por mais de três décadas as condições de acumulação e reprodução do capital, foi observado outro impulso de re-espacialização, ocasionado pela transferência de muitas empresas de médio e grande porte do Centro-Sul do país para o Nordeste. Tal dinâmica acarretada pela *guerra fiscal* entre os estados desta região – que passaram a disputar a instalação de novos investimentos produtivos em seus respectivos territórios, sob a alegação de geração de empregos, mas ao custo da concessão de isenções fiscais, facilitação de crédito público, e em alguns casos, pela oferta de infra-estrutura para instalações daquelas empresas – notabilizou-se a partir dos anos 1990, como uma forma pontual, mas importante, de incentivo estatal (DULCI, 2002; VÉRAS DE OLIVEIRA, 2011).

Foi o caso, por exemplo, do programa de atração de investimentos do governo do Ceará, um dos primeiros estados da região a entrar na disputa por empresas de médio e grande porte do segmento de produção de calçados, confecções e tecelagem de malharia. Foi assim que atraídos pelas facilidades e menores custos de operação, inclusive com mão-de-obra, que empresas sulistas ao instalarem-se nos pólos de Crato e Juazeiro e no pólo de Fortaleza, passaram a adensar, juntamente com as empresas locais, o segmento de vestuário com a produção e comercialização de couro e calçados e de confecções de roupas (MELO, 2000).

A combinação da atuação estatal, aliado ao aporte exógeno de capital e de tecnologia por parte do setor produtivo – diga-se, justamente no momento em que os efeitos da abertura econômica incidiam sobre o mercado interno com a importação de produtos asiáticos mais baratos⁶¹ – converteu-se na geração de novos fluxos produtivos e comerciais na região, principalmente em segmentos tradicionais, tais como, a cadeia produtiva têxtil e de vestuário, um dos primeiros segmentos que passou a enfrentar as mudanças.

Como se sabe, a indústria de confecções, ponto final da cadeia têxtil, sem dúvida, é uma das mais importantes atividades industriais tradicionais nordestinas, e encontra-se espacialmente dispersa pela região, não obstante, concentrada em certas cidades de estados como: Ceará, Paraíba, Rio Grande do Norte e Pernambuco. De acordo com Melo (2000), a expansão desse tipo de indústria na região estaria relacionada, além dos fatores acima

⁶¹ Conforme tratamos nos capítulos anteriores, esse efeito macroeconômico, uma das reverberações do processo hegemônico de acumulação flexível de capital, designada pela literatura ora como, fruto dos processos de globalização, ora, como advindo das políticas neoliberais, ou mesmo como processos perversamente combinados, intensificou-se no Brasil nos anos 1990, a partir do tenso processo de articulação do *fordismo periférico* com a assimilação de novas práticas flexíveis de organização e relações de trabalho, e com o conseqüente processo de re-estruturação do parque industrial nacional.

mencionados, com suas características definidoras expressas pela ausência de barreiras ou entraves à entrada de mercado. O fácil acesso às máquinas de costura, de baixo custo e de manuseio não complexo, seria um dos indicativos da proliferação de negócios, gerando uma enorme heterogeneidade das unidades produtivas, na qual participam grandes, médias, pequenas e microempresas, muitas dessas informais (MELO, 2000). Produzindo tipos variados de roupas em diferentes escalas, em conformidade com os nichos de mercado, a indústria de confecção emprega, em geral, intensivo uso de mão-de-obra feminina, e também masculina, de baixa escolaridade, especialmente na principal etapa do processo produtivo, que é a costura, o que faz com que essa fase, seja bastante dependente da habilidade, ritmo e qualificação tácita dos trabalhadores envolvidos. Quanto à articulação, muitas empresas de pequeno e médio porte operam subcontratando micro negócios informais responsáveis pela execução de parte do processo produtivo altamente divisível numa multiplicidade de pequenas tarefas (SENAC, 2007).

Ao mesmo tempo, esse tipo de indústria vem passando por um franco processo de modernização e inovação tecnológica pontualmente localizado nas etapas do processo de produção que antecedem a costura. Cada vez mais, especialmente nas empresas formais de porte mais estruturado, percebe-se a incorporação estratégica do setor de criação e *design*, e a ele associado os sistemas informatizados CAD-CAM (*Computer Aided Design/ Computer Aided Manufacturing*), que visam agregação de valor ao produto, diminuição de desperdício de matéria-prima (no encaixe de modelagens convertidos no corte do tecido), assim como a promoção de maior flexibilidade e adaptabilidade às rápidas mudanças da moda e ao ciclo sazonal de produção, que exigem rápidas alterações de modelos (SENAC, 2007).

Tais mudanças mais recentes foram sendo incorporadas, como veremos na seqüência, ao Pólo de Confecções de Pernambuco, estruturado em torno das cidades de Santa Cruz do Capibaribe, Toritama e Caruaru, no Agreste do estado, sendo esses, elementos que lhe indicam parte de sua dinâmica, mas não de sua origem. Na verdade, como observou Vêras de Oliveira (2011), o Pólo constituiu-se como um caso particularmente interessante do processo de industrialização nordestina, justamente no que se refere ao seu caráter “autônomo”, “espontâneo”, iniciado no auge – e à margem – da política de incentivo estatal à indústria regional. Além disso, sem contar com a presença de grandes plantas industriais de confecções, como as sediadas em outras partes do país, sua origem remonta à iniciativa dos que buscaram alternativas de inserção social e produtiva, num contexto de condições adversas. Sem passado industrial, marcado pelos dilemas do clima semi-árido, de baixa ocorrência de chuvas e de

escassos recursos naturais – que dificulta a subsistência das populações locais a partir da agricultura –, a busca por alternativas de trabalho, consagradas até então na migração para o Centro-Sul, converteu-se na invenção de um novo cenário estabelecido, na passagem dos anos 1950 aos 1960, em torno da *feira da sulanca* em Santa Cruz do Capibaribe (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2011).

Os relatos dos que participaram de sua constituição, assim como a bibliografia sobre o assunto, são enfáticos em atribuírem a origem desse espaço de comercialização, na época, à paulatina mudança da atividade rural de subsistência para uma produção semi-artesanal de roupas, que passou a envolver as pessoas do município e arredores. Os insumos para tanto vieram da compra de retalhos, de pedaços de *helanca*, um tipo de tecido sintético inicialmente oriundo de Recife e, na seqüência, da região do Brás em São Paulo, por parte de caminhoneiros que passaram revender aqueles produtos em âmbito local (GOMES, 2002). Inicialmente em Santa Cruz, esses tecidos serviram como a principal matéria-prima usada na *sulanca* – termo de uso comum, pelos que estiveram engajados nessa experiência, para se referirem à confecção de roupas populares ali produzidas, tais como as colchas de retalhos, bermudas, saias e blusas, comercializadas a preço sempre abaixo dos praticados no mercado formal (LIMA & SOARES, 2002). Ao termo associou-se um sentido negativo, em função da baixa qualidade do produto que designava, não obstante também demarcasse a expansão, ao longo das três últimas décadas do século XX, de um fenômeno local decorrente da necessidade de geração de emprego e renda.

Contando tão somente com a iniciativa local de seus pioneiros, em pouco tempo estruturaram-se no centro da cidade inúmeras lojas atacadistas de tecidos – não só de retalhos, mas de peças completas de malha, *brim* e *jeans* – e lojas atacadistas de máquinas industriais de costura e de aviamentos, que subsidiaram as condições de fornecimento de insumos e a vertiginosa ampliação da escala de produção (LIRA, 2006). Pelos anos 1970, já não se tratava mais de uma pequena produção de roupas, não obstante cada vez mais se consolidasse a operacionalização da costura em pequenos negócios informais, composto pelo trabalho precário em âmbito familiar. O sucesso dessa experiência, atribuída à oferta de mercadorias a preços muito baratos, se consolidou fundamentalmente a partir da estruturação da feira também localizada no centro da cidade. Para se ter uma idéia, referências indicam que, ao longo dos anos 1980 e 1990, a feira exclusivamente dedicada à venda de confecções passou a ocupar 28 ruas do centro, sendo composta por 8.000 bancos de madeira fixos, 2.000 vendedores em lona, que expunham suas mercadorias no chão, além de um número não

contabilizado de vendedores ambulantes. Ao todo a feira, que sempre se iniciava às segundas, passando pela madrugada, alcançando seu ponto alto nas terças, chegava a envolver cerca de 12 mil pessoas por semana (XAVIER, MORA & SARABIA, 2009). Sua visibilidade popular tornou-se tamanha que a *feira da sulanca* passou a atrair compradores à cidade, como *sacoleiras*⁶², camelôs, donos de lojas formais e consumidores de modo geral, que passaram a ter ali seu ponto de abastecimento no atacado e varejo de mercadorias a preço de fábrica.

Figura 07. Imagens que ilustram o período em que as atividades de comercialização da sulanca localizava-se nas ruas do centro de Santa Cruz



Fonte: foto à esquerda, Maciel (2011), e foto à direita disponível em » www.panoramio.com/stacruz «. Acesso em 16 de fevereiro de 2009.

O dinamismo de suas atividades produtivas e comerciais gerou grande crescimento populacional da cidade, atrelado de alguma maneira, como notou Lira (2006) e Vêras de Oliveira (2011), aos intensos fluxos migratórios que promoveram uma reconfiguração da dinâmica urbano-rural do lugar. Ao longo dos anos, a *terra ou a capital da sulanca*, como passou a ser conhecida, se tornou um local atrativo para pessoas vindas do campo para a cidade, de outras cidades de Pernambuco, de outros estados nordestinos e, até, de migrantes ou filhos de migrantes situados no Centro-Sul, que passaram a retornar, justamente pelas oportunidades de trabalho e negócios que despontavam. Não à toa, num período de vinte anos, a população de Santa Cruz do Capibaribe foi dobrada. Em 1991, dados do PNUD (2003), registraram 38.332 pessoas na cidade, número que passou em 2000 para 59.048 habitantes. Atualmente, Santa Cruz se destaca com população de 87.538 habitantes, segundo o Censo

⁶² Revendedoras de produtos que se dedicam ao atendimento personalizado, geralmente nos domicílios ou ambientes de trabalho, de seus consumidores. São dessa forma, vendedoras que atendem seus clientes de porta em porta, de acordo com sua rede de relacionamentos.

2010 (IBGE, 2011). No que se refere ao perfil educacional dessa população, grande parte envolvida com o trabalho de comercialização e produção de roupas, destaca-se o elevado número de jovens com menos de 8 anos de estudo. Considerando a faixa etária entre 15 a 17 anos dessa população, os dados indicam que 85,6%, em 1991, e 77,4%, em 2000, possuíam o ensino fundamental incompleto. O número é ainda maior quando se passa para a população adulta acima de 25 anos, registrando, para o mesmo nível educacional, percentuais de 88,3%, em 1991, e 83,0%, em 2000. (PNUD, 2003). Segundo informações do IBGE (2011) o município registrou, em 2009, 15.413 matrículas no ensino fundamental e 3.506 matrículas no ensino médio, em sua rede escolar.

Ainda de acordo com os dados do IBGE a cidade possui atualmente 1.973 empresas formais, de diversos segmentos econômicos, que empregam 10.008 trabalhadores com carteira assinada (IBGE, 2011). No entanto, a atividade econômica principal é a produção e comercialização de confecções em bases informais, das quais a existência de estatística oficial é escassa. Contribuição importante nessa direção se deu com o *Estudo de Caracterização Econômica do Pólo de Confecções do Agreste Pernambucano*, realizado em 2003, nas três principais cidades. Apesar da desatualização dos dados, a partir desse estudo estatístico é possível se ter uma idéia aproximada das dimensões das atividades informais na região. Suas estimativas registraram para o município de Santa Cruz, naquele período, a existência de mais de 7.000 unidades produtivas informais, ocupando informalmente mais de 30.000 trabalhadores, números que colocam a cidade em destaque, frente às demais envolvidas com a confecção na região do Agreste. Esses números parecem ser reforçados pela auto-percepção dos agentes envolvidos, ao enfatizarem, em seus discursos, a idéia de *uma terra sem desemprego*. No conjunto de entrevistas realizadas em campo, essa idéia esteve associada fortemente às carências de mão-de-obra, principalmente de costureiras, observadas nas inúmeras placas espalhadas em cada unidade produtiva da cidade onde se anuncia essa demanda. Mesmo com problemas de produção, Santa Cruz é a responsável por mais de 60% de tudo que é produzido por mês na região do Pólo, algo em torno de 35 milhões de peças mensais (FADE-UFPE/SEBRAE, 2003).

Tal escala de produção vem sendo obtida, ao longo dos anos, através da proliferação dos chamados *fabricos de confecções*, que passaram a compor o cenário urbano, mas também rural da região. Como demonstram nossas observações de campo, os fabricos consistem em unidades de produção informal, cujos espaços se confundem com a residência de seu proprietário, muito embora as mudanças mais recentes apontem para uma maior

racionalização e estruturação desses ambientes (nos negócios mais bem sucedidos), com a construção de salões separados, onde se abrigam o setor de costura. Podemos dizer que suas principais características são a posse dos meios de produção necessários para a fabricação efetiva ou potencial⁶³ de todas as fases do processo produtivo, assim como o emprego de mão-de-obra familiar, onde geralmente trabalham pais, filhos e demais parentes, estando, um na condição de dono do negócio e os demais contratados informalmente como trabalhadores que auferem rendimento por salário fixo ou ganho por produção. Permeando essas relações sociais de trabalho, além das relações comerciais de compra e venda de mercadorias, estão os laços de parentesco e amizade regidos por códigos de confiança presentes nesses espaços⁶⁴, cada qual responsável por uma produção mensal na cifra de milhares de peças, que no conjunto se soma à supracitada escala; escala de produção alcançada muito em função da íntima relação estabelecida com as *facções*. Estas unidades representam, de acordo com as estimativas, 27,2% dos empreendimentos informais existentes no Pólo (FADE-UFPE/SEBRAE, 2003).

Neste caso, trata-se à semelhança dos fabricos de espaços constituídos dentro das residências espalhadas pela cidade, de espaços laborais não adequados, muitos oferecendo risco de segurança, sem uso de equipamentos de proteção e sob condições insalubres, caracterizadas como um tipo de unidade produtiva prestadora de serviços especializados em uma etapa ou tarefa da confecção de determinada peça de roupa, que de modo subcontratado, “terceirizado informalmente”, conecta-se aos fabricos. Fundamentalmente seus proprietários não detêm a matéria-prima, ou seja, os tecidos e aviamentos, que lhe chegam já em fase de corte, prontos para um tipo especializado de costura, não sendo, portanto, fabricantes no sentido daqueles que assumem os riscos do mercado, responsáveis pela compra do insumo e venda do produto final. Para tanto, em certos casos, possuem os instrumentos de produção, ferramentas e máquinas de costura e empregam mão-de-obra que auferem rendimento em condições semelhantes às dos fabricos.

Os fabricos e *facções* representam a maioria das unidades produtivas de Santa Cruz e estruturam-se sob padrões semelhantes de organização do trabalho e do processo produtivo. Neles o processo produtivo é realizado de modo intuitivo a partir do encadeamento das fases

⁶³ Mesmo considerando que em determinado fabrico inexistam todas as máquinas de costura necessárias à produção de determinada peça de roupa, prevalece o fato de que seu proprietário assume os riscos de seu negócio, estando responsável pela compra de matéria-prima (tecido, aviamentos, etc.), transformação desses insumos, e comercialização do produto final, podendo assim dispor, como é muito comum no Pólo, da estratégia da subcontratação de *facções*.

⁶⁴ Essa definição suficientemente ampla abrange desde um pequeno fabrico em que trabalhe apenas a esposa na parte de costura e o marido nas outras atividades, chegando até fabricos mais estruturados com 20, 30, ou até mais máquinas de costura.

de modelagem, risco, corte, costura e acabamento final das peças. Ao caminhar-se pelas ruas da cidade observa-se, em cada casa convertida à produção e comercialização da *sulanca*, o quanto sua lógica própria de funcionamento parece desordenada, estranho as técnicas organizacionais. Pelo que se percebe, no geral, esses empreendimentos informais apresentam desconhecimento e dificuldades de assimilação de aspectos referentes ao gerenciamento da rotina, padronização e racionalização de seus procedimentos, problemas que se refletem diretamente nos ganhos de produtividade e nos custos de produção, de certa forma, compensados pelo não pagamento de impostos, na base de um *pacto faustiano*⁶⁵, para usar o termo de Tandler (2003), e pelo baixo custo da mão-de-obra local. No que tange à organização do trabalho, a realidade dos pequenos empreendimentos informais de Santa Cruz guarda relações de proximidade com as configurações gerais do setor informal, analisadas no conhecido estudo de Cacciamali (1982), justamente no que se refere às possibilidades mais restritas de se estabelecerem aí extensa divisão do trabalho, na base de uma subdivisão de postos em cadeia ou em níveis hierárquicos. Na medida em que desponta e se reproduz, e se reinventa atrelado subordinadamente à dinâmica capitalista de acumulação, ocupando os espaços sociais e produtivos intersticiais, como acentua Cacciamali (1982), a informalidade engendra um tipo específico de organização do trabalho, bem menos complexo que aquela levada a cabo pelas grandes empresas, abrangendo basicamente dois níveis: o comando e a execução do trabalho. Nesses pequenos empreendimentos informais, ainda de acordo com a autora, em que se apresenta fluida imbricação entre os que se encontram sem registro dos direitos trabalhistas e os que estão na condição de conta própria,

os trabalhadores são responsáveis por todas as tarefas de execução e o proprietário, neste caso, não delega autoridade e é responsável pela gestão do negócio, isto é, organização, preparo e controle do trabalho, contato com a clientela, fornecedores, banco, fisco, etc. (...) A divisão do trabalho, neste caso, é ainda pouco complexa, podendo o trabalhador, neste tipo de firma, executar uma multiplicidade de conjuntos de tarefas, que corresponderiam a postos de trabalho específicos e diferenciáveis caso a escala de trabalho fosse maior. O patrão é responsável pela

⁶⁵ O não pagamento de taxas e impostos nesta região não é nenhum segredo, aliás, vem sendo atribuído como um fator importante de competitividade, ou seja, uma das explicações para venda de mercadorias mais baratas, historicamente, como estamos vendo na apresentação acima, uma das alavancas do crescimento do Pólo. Aí residiria na visão de Tandler (2003), um *pacto faustiano*, um tipo de acordo tácito estabelecido por fidelidade de voto entre os pequenos empresários informais das confecções e o poder público, municipal e estadual. O referido pacto consistiria de um lado, na inexistência de programas de desenvolvimento capitaneados pelo Estado que investisse localmente em infra-estrutura, por exemplo, situação legitimada, por outro lado, pelos próprios empresários das confecções em troca do incentivo indireto, demarcado pela não fiscalização do recolhimento de impostos e da observância das leis trabalhistas. Ainda de acordo com Tandler (2003) o *pacto faustiano* representaria uma importante barreira à formalização dos negócios do Pólo e um dos principais fatores de manutenção da informalidade na região.

gestão da empresa ajudado, de forma temporária ou permanente (...) por assistentes especializados em certos conjuntos de tarefas que, no entanto, não tem poder de decisão sobre o processo produtivo (CACCIAMALI, 1982, p.48-49).

Apesar de apresentar uma limitada divisão técnica do trabalho em relação às grandes empresas industriais formais, como mencionamos acima, o processo produtivo da confecção de roupas é passível de ser fragmentado em diversas tarefas, demarcando certa especialização. Nesse sentido, é visível nos pequenos empreendimentos de Santa Cruz e entorno a demarcação de funções diferentes, nem sempre dominadas por todos os envolvidos com a fabricação da *sulanca*, tais como, o modelista, responsável pela composição de modelos a ser posto em linha; o cortador que se ocupa da disposição simétrica do tecido na mesa, do risco e o efetivo corte industrial em escala pela operação da máquina; além de tipos de costureiras diferenciadas em função da especialidade de domínio na operação de máquinas de ponto *overlock*, de costura reta, zig-zag, elástico, galoneiras, travete, ponto corrente, etc. A produção também comporta auxiliares de trabalho manual responsáveis pelo serviço de acabamento, notadamente a tarefa de *tirar as pontas de linhas*, proveniente da costura em suas várias fases, assim como, a eventual embalagem da mercadoria pronta.

Claro está que em inúmeras situações, determinados trabalhadores assumem o desempenho de funções combinadas, ao ponto de alguns, mesmo no contato com o trabalho faccionado, parcelado, aprenderem todo o processo que origina o produto final. A qualificação profissional, assim, muito mais que centrada na certificação de cursos formalizados, se dá ao longo do processo de socialização, geralmente adquirida em âmbito familiar ou nas primeiras experiências de trabalho. É muito comum se encontrar na região costureiras e costureiros que aprenderam seu ofício observando, desde criança, as atividades de costura posto a cabo por seus pais e outros parentes. Aí se localiza a aquisição de experiência, destreza, habilidade, enfim, a qualificação profissional tácita necessária à inserção dessas pessoas nas atividades de fabricação, mas também de comercialização. Aprender com os pais a costurar, a vender, a ir à *feira da sulanca*, a negociar, torna-se desde cedo uma estratégia muito importante para a reprodução e ampliação das chances de sucesso, o que são impressos como horizontes “naturalizados” na percepção dos entrevistados.

Ao mesmo tempo, em função dessa configuração específica, nota-se nas facções e fabricos da região do Agreste a materialização das faces da precariedade estabelecida justamente no trabalho desprotegido de direitos sociais, muitas vezes temporários e de tipo intensivo e repetitivo, sempre estipulado em metas de produção em larga escala, na qual

centenas de peças por semana é a cifra do menor fabrico ou facção da região. Isso se converte em longas jornadas diárias, que facilmente ultrapassam 12h de trabalho, em muitos casos intercalados com as demais atividades cotidianas, especialmente para as costureiras, que se dividem com os afazeres domésticos e provimentos da reprodução familiar. Mas, também, em outros casos, impõem-se jornadas de costura ininterruptas, especialmente em função da sazonalidade de vendas e produção a que estão submetidos os negócios do Pólo, que se tornam aquecidos no período de junho e dezembro, respectivamente coincidentes com os festejos juninos e natalinos. Nesses períodos de maior produção, torna-se comum o uso da hora extra de trabalho, comumente denominada de *cerão*, que se estende para além da já extensa jornada, pelos finais de semana e feriados.

Foi frequente encontrar-se nas entrevistas realizadas um misto de afirmação e negação, de entusiasmo e queixa, por parte dos agentes envolvidos, ao constatarem que lá *não há dia nem hora para trabalhar, basta se ter uma encomenda, para se trabalhar de domingo a domingo e de madrugada adentro*. Mas, torna-se evidente que a percepção ativa dessas condições, por parte dos envolvidos, se dá de modo diferente, em função das posições ocupadas nas teias de relações sociais estabelecidas a partir das atividades da região. Quando pedimos, a um jovem trabalhador autônomo, dono do próprio negócio de comercialização (*box*) e produção (fabrico) de Santa Cruz, que comentasse como se dava seu trabalho com as confecções, sua resposta foi a seguinte:

Tenho 21 anos e trabalho com confecções desde criança. Em Santa Cruz a confecção passa de família para família, nós temos fabrico em casa, e eu fui crescendo dentro do ramo (...) atrás de nossa casa temos um salão onde funciona o fabrico, temos uma média de 10 máquinas, mas nem todas são usadas. Trabalha a família, eu, minha irmã e meus pais, e uma funcionária (...) [também temos esse Box] e geralmente as pessoas que vem comprar aqui são de vários estados do nordeste, a gente também tem outro ponto de venda em Caruaru no Parque 18 de Maio. Basicamente é isso, o conhecimento gera os clientes que encomendam peças como produção extra, aí tem que trabalhar um pouco mais, faz um cerão, trabalha a noite, final de semana, para entregar o pedido, e principalmente agora final de ano, por exemplo, ontem eu trabalhei até 10:30 da noite em casa, na produção (...) [mas a média de horas trabalhada] depende: domingo, segunda e terça, geralmente eu estou aqui na feira, aqui no Moda Center, das 5 da manhã até 4 horas da tarde, geralmente á assim, normal, se for preciso a gente trabalha a noite, não é um horário fixo, aqui você é patrão de você mesmo, é a pessoa que estipula o seu próprio horário para realizar suas tarefas (ENTREVISTADO 11, 2010).

Nota-se no texto transcrito – um caso de trabalho autônomo, perpassado por relações sociais de parentesco e assalariamento informal, estabelecidas no âmbito da produção e comercialização dos produtos – o quanto a questão da intensidade e das longas jornadas, submetidas para além das 12h de trabalho diário, é tratada a partir de uma percepção que implica na naturalização dessas condições. Se essa nos parece uma percepção não questionadora das condições de trabalho, o mesmo não se pode dizer do depoimento de uma trabalhadora assalariada formal, de uma conhecida fábrica de confecções da cidade de Santa Cruz, ao falar da dinâmica engendrada pela informalidade no cotidiano:

Pelo que eu percebo o sonho de todo mundo aqui é ter o seu próprio trabalho, ter sua própria empresa, para poder ser bem de vida, poder viajar, poder ter o carro do ano, poder ter uma casa mansão. O horizonte é ter o próprio negócio, que não sai do ciclo trabalhar, trabalhar, trabalhar. A cidade faz isso com você, você fica meio alienado. Aqui é uma escola, a empresa é uma escola, a cidade é uma escola que só ensina um lado da vida (...) A cidade, de jeito nenhum, oferece nada de cultura, nada de lazer, para isso a gente tem que sair da cidade. Infelizmente aqui o pessoal é muito preocupado com o trabalho, em ganhar dinheiro, e se esquecem das outras coisas da vida. É como se a cidade de Santa Cruz fosse uma fábrica, a gente sai da fábrica, mas o clima ainda é o mesmo do trabalho. A maioria do pessoal daqui não se preocupa com estudo, e o lazer deles, é o bar. Isso gera um incômodo, uma frustração, por você se empenhar tanto no trabalho e depois ficar preso. É um cárcere que o pessoal nem percebe (ENTREVISTADO 13, 2010).

Os exemplos ilustram uma das dimensões das condições precárias de trabalho no âmbito da produção, mas que também são observadas nos espaços de comercialização, ainda que iniciativas importantes de organização, padronização, geração de condições de fluxo e segurança tenham sido tomadas nos últimos anos. Nessa direção a cidade atualmente possui um expressivo parque de confecções, o Moda Center Santa Cruz, como foi citado por um de nossos entrevistados acima, inaugurado em outubro de 2006, para abrigar de modo permanente a *feira da sulanca*, que antes funcionava no centro da cidade. Esse novo espaço mobilizou um investimento de 60 milhões de reais para sua construção e se deu na forma de uma parceria público-privado, firmada entre a prefeitura municipal, que entrou com a concessão do terreno, e a construtora responsável pela execução da obra e venda dos boxes para os comerciantes locais. Tal estrutura, de acordo com as informações prestadas em seu

site oficial⁶⁶, conta hoje com 120.000 m² de área coberta, 9.624 boxes de feira e 707 lojas, divididos em seis blocos, com 06 praças de alimentação. O Moda Center ainda dispõe de 24 dormitórios, totalizando 3.000 leitos, e estacionamento para mais de 3.000 veículos. Nesse espaço, que recebe semanalmente cerca de 30 mil compradores, se comercializa um variado *mix* de confecções produzidas em milhares de pequenas unidades produtivas instaladas, praticamente na totalidade nas residências da cidade, como acentuamos anteriormente. Essa gigantesca estrutura de comercialização, como se pode notar na figura 08, sem dúvida, uma nítida tentativa de ordenamento do padrão informal de relações historicamente conformado na região, vem servindo de símbolo da modernização dos espaços, até então carentes de uma maior projeção.

Figura 08. Vista parcial e interna do Moda Center Santa Cruz. Espaço da atual feira da sulanca



Fonte: Foto, s/d, à esquerda disponível em » <http://www.camarascc.com.br/historico.htm> «. Acesso em 12 de abril de 2010. Fotos à direita produzidas em 2009, Arquivo do Grupo de Pesquisa *Trabalho, Desenvolvimento e Políticas Públicas* (UFCG/CNPq).

Valendo-se da experiência irradiada a partir de Santa Cruz, Toritama passou a compor as atividades sociais de produção e comercialização de confecções na década de 1980, sob o contexto da busca de novas formas de trabalho. Localizada entre as cidades de Santa Cruz, distante 21 Km, e Caruaru, a 36 Km, às margens da rodovia BR 104, a origem de suas atividades produtivas remonta ao declínio de sua manufatura de calçados, com a qual esteve envolvida desde os anos 1930, mas que não resistiu à forte concorrência das grandes indústrias do Sudeste e a elevação de custos da matéria-prima (LIMA & SOARES, 2002; LIRA, 2006). A crise proporcionou a invenção de alternativas, por parte dos agentes locais,

⁶⁶ Disponível em » www.modacentersantacruz.com.br « Acesso em 20 de março de 2011.

que aproveitaram a experiência acumulada na posse e manuseio das máquinas que confeccionavam calçados para a costura tecidos mais pesados. A opção demarcada foi o início da fabricação de confecções a partir de retalhos de *jeans*, atividade que rapidamente se disseminou na base de inúmeros fabricos e facções espalhados pelas residências da cidade. Ao lado disso, surgiu, em função das características específicas do processo de fabricação desse tipo de roupa, as lavanderias, um tipo de unidade produtiva⁶⁷ diferenciada, responsável pela lavagem, amaciagem, tingimento e descoloração industrial do *jeans* incorporando-lhe beneficiamento do produto final (NORONHA & TURCHI, 2007; VÉRAS DE OLIVEIRA, 2011).

Assim, ao contrário dos demais participantes do circuito da confecção pernambucana, onde há grande diversidade de produtos finais, Toritama tem suas atividades quase totalmente voltadas à produção e comercialização de calças, bermudas e saias em *jeans*. A fabricação dessas mercadorias vem alcançando nos últimos anos uma escala expressiva, ao ponto de serem divulgados números aproximados a 2 milhões de peças por mês, o que representaria algo em torno de 12% a 15% da produção nacional de *jeans*, colocando a cidade como o segundo maior pólo de produção desse produto, ficando atrás somente do pólo de confecções do Brás, em São Paulo (MACIEL, 2011).

Para tal feito a cidade vem abrigando atualmente 1.205 empresas formais de diversos segmentos, aí incluídas as do ramo de confecções, tais como lojas atacadistas de tecidos, máquinas e aviamentos, localizadas em sua maioria no centro da cidade, totalizando no geral, o emprego de 5.020 trabalhadores de carteira assinada (IBGE, 2011). Mas a *Capital do Jeans*, como se faz conhecida vem se notabilizando, assim como os demais municípios da região, pela forte presença de mais de 2.000 fabricos e facções ocupando informalmente mais de 15.000 trabalhadores (FADE-UFPE/SEBRAE, 2003).

Essas oportunidades de inserção no trabalho vêm servindo de atrativo migratório, o que poderia explicar o registro do rápido aumento populacional do município. De acordo com dados do PNUD (2003), a população de Toritama em 1991 era de 14.907, passando em 2000, para 21.800 habitantes. Os dados atuais do Censo 2010 indicam uma população total de 35.631 pessoas (IBGE, 2011). A esses habitantes locais se junta um fluxo estimado de 10 mil compradores por semana, vindos de todo o país, cujo ponto de parada se faz na *feira da sulanca*, também realizada nessa cidade, nos moldes da de Santa Cruz, mas em menor

⁶⁷ Estimativas indicam que em 2003, estavam em funcionamento 50 lavanderias na cidade (FADE-UFPE/SEBRAE, 2003).

proporção. A feira funciona atualmente às margens da rodovia BR 104, que corta a cidade e congrega basicamente, além de inúmeras lojas de fábrica com venda no atacado e varejo, dois espaços distintos: o Parque das Feiras, espaço padronizado, e as barracas de madeira e lona localizadas em seu entorno.

**Figura 09. Vista parcial e interna do Parque das Feiras em Toritama.
Primeira iniciativa de padronização na esfera da comercialização da sulanca**



Fonte: Foto do lado esquerdo Maciel (2011), fotos do lado direito disponíveis em » <http://www.toritama-jeans.com> « Acesso em 26 de fevereiro de 2009.

Toritama foi o primeiro município a implantar um centro comercial destinado a escoar parte de sua produção, decolando-se um pouco da imagem precária e desordenada da *feira da sulanca*. Iniciou, com isso, a tendência de organização e padronização da lógica e dinâmica informal de comercialização, presente na região. Inaugurado em 2001, o Parque das Feiras, como se pode notar na figura 09, foi uma iniciativa do empresariado local do ramo da construção civil, que se empenhou no projeto que resultou na comercialização dos boxes e lojas que compõem o espaço.

Desde então já sofreu ampliações e reformas e hoje conta com uma área coberta de 11.000 m², com mais de 1.000 estabelecimentos, entre lojas e boxes padronizados. Além disso, a área interna do Parque das Feiras também possui uma estrutura de suporte aos compradores e visitantes, com agentes de segurança privada, uma praça de alimentação, banheiros públicos, caixas eletrônicos e uma rádio comunitária, usada como estratégia de divulgação. Na área externa está um estacionamento com capacidade para 2.000 veículos. Ao todo nessa estrutura estima-se que trabalhem cerca de 2.000 pessoas, em sua maioria com vínculos informais, desde os autônomos, ou seja, os próprios fabricantes que vendem

diretamente ao consumidor atacadista e varejista, até os revendedores que auferem seus rendimentos por comissões ou trabalhadores assalariados sem registro. O crescimento do setor é evidente e atualmente está sendo construída uma nova área com 12.000 m², que comportará 1.000 bancas fixas, 134 lojas, auditório para 400 pessoas, praça de alimentação e apartamentos para hospedagem (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2011; MACIEL, 2011).

Por sua vez, Caruaru atualmente destaca-se como uma das mais importantes cidades do estado pernambucano fora da região metropolitana do Recife, apresentando uma economia formal mais diversificada em relação às outras cidades do entorno. Conhecida como a *Capital do Agreste*, Caruaru constituiu-se historicamente em torno de sua feira livre, que desde o século XIX passou a servir de ponto de parada – justamente por sua localização estratégica, situada entre a capital do estado e o sertão – para boiadeiros, tropeiros e mascates vindos de diversos lugares. Referências como Iphan (2006), Lira (2006), dentre outros, indicam que, ao longo de seus mais de 200 anos de existência, a Feira de Caruaru, além de importante entreposto comercial de porte médio, pela venda de diversos produtos alimentícios, de gado, de artesanato, mais recentemente de calçados, confecções e produtos eletrônicos importados, também se tornou um ponto de encontro de cordelistas, violeiros e outros artistas populares responsáveis pela produção de diversas tradições nordestinas.

Ao lado da feira, e impulsionada pela sua dinâmica, Caruaru, sobretudo, nas três últimas décadas do século XX, passou a diversificar sua economia local. Atualmente, segundo os dados do IBGE (2011), a cidade possui 6.875 empresas formais de micro, pequeno e médio portes, atuando em diversos segmentos do comércio, serviços e indústria, muitas das quais instaladas no distrito industrial da cidade, empresas essas que empregam 57.254 trabalhadores com carteira assinada.

No entanto, a presença do trabalho informal também se faz marcante, especialmente no caso da indústria e comercialização de confecção de roupas, originados no município desde os anos 1970 a partir das conexões e fluxos estabelecidos com Santa Cruz e Toritama. Estimativas indicaram que, em 2003, a cidade possuía aproximadamente 10.000 trabalhadores ocupados informalmente nos 2.000 fabricos e facções⁶⁸ existentes (FADE-UFPE/SEBRAE, 2003). Esses trabalhadores somam-se aos demais segmentos da população local, que nas últimas décadas também vêm crescendo a números expressivos. Dados do PNUD (2003) indicam que a população do município, em 1991, era de 213.697 habitantes, número que

⁶⁸ Informações da pesquisa de campo dão conta que a maior parte dos fabricos e facções de Caruaru se concentra no bairro do Salgado, Boa Vista I e II e Cohab III.

passou para 253.634 no ano 2000⁶⁹. Atualmente, são 314.951 pessoas no município, de acordo com o registro do Censo 2010 (IBGE, 2011).

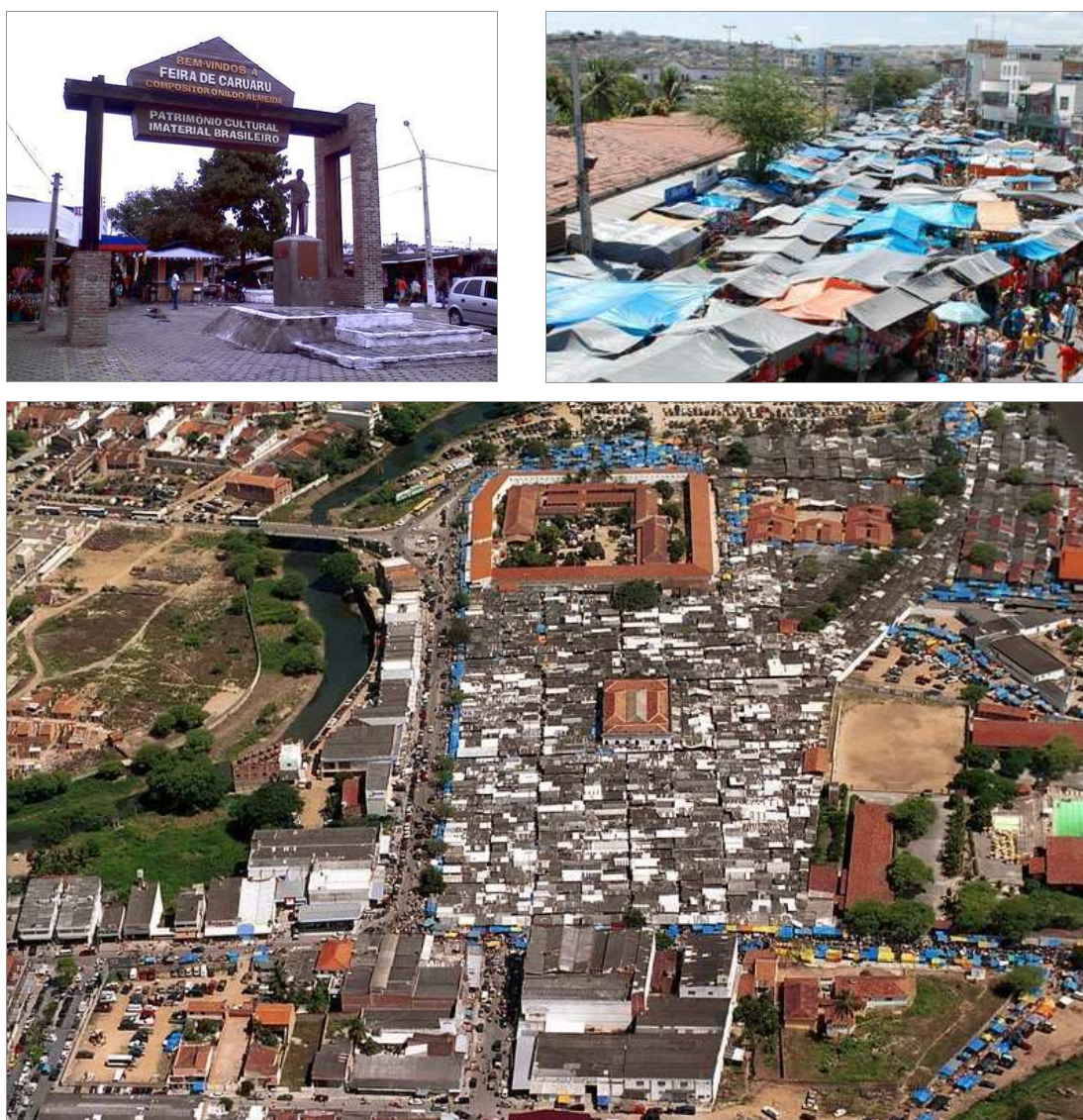
Além da existência de expressivo número de unidades produtivas informais no segmento de confecções, os quais vêm servindo de oportunidade precária de inserção no trabalho, para importantes segmentos da população local, a cidade vem se projetando como centro de comercialização de confecções. Nessa direção cabe um destaque, como mudança recente, para a construção do Pólo Comercial de Caruaru, que contou com um investimento na ordem de 20 milhões de reais, financiados por sete empreendedores locais. Inaugurado em novembro de 2004, o espaço está localizado às margens da rodovia BR 104 – principal via de acesso para as cidades de Toritama e Santa Cruz⁷⁰ – e conta com 64 mil m² de área coberta, dividindo-se em quatro módulos, dos quais, três possuem cerca de 700 lojas, boxes e quiosques destinados à venda de mercadorias, principalmente confecções, a preço de fábrica. O outro módulo abriga uma empresa de *call center*, abrigava até recentemente o *campus* da Universidade Federal de Pernambuco e o *campus* da Universidade de Pernambuco (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2011; MACIEL, 2011).

Ao contrário do que ocorreu em Santa Cruz, em que a construção de seu espaço de comercialização padronizado resultou na transferência da feira que funcionava nas ruas do centro da cidade, Caruaru ainda mantém, como principal espaço de comercialização de suas confecções de roupas, a *feira da sulanca*. Esta feira é um segmento da tradicional *Feira de Caruaru*, que funciona em caráter permanente de segunda a sábado, localizada no centro da cidade, no Parque 18 de Maio, uma área aberta de 40.000 m², aí instalada desde 1992, quando foi transferida de seu ponto original, situado no Largo da Igreja da Conceição (IPHAN, 2006).

⁶⁹ É possível traçar alguns indicadores sobre perfil educacional dessa população. No que se refere aos jovens de 15 a 17 anos, com menos de 8 anos de estudo, os dados indicam que em 1991 esse segmento respondia por 82,8 %, percentual que passou, em 2000, para 71,7%. Em todo caso isso indica o alto número de jovens com baixa escolaridade, ou seja, com o ensino fundamental incompleto, indício também encontrado quando se passa a faixa etária de 18 a 24 anos. Em 1991, 66,2 % dos jovens nessa faixa etária possuíam o fundamental incompleto, percentual levemente diminuído em 2000 para 58,5%. Considerando a população adulta acima de 25 anos, os números também são altos. Em 1991, 76,0% e em 2000, 69,6% desse segmento da população local possuíam o ensino fundamental incompleto (PNUD, 2003). A rede escolar presente no município registrou, em 2009, 52.390 matrículas no ensino fundamental, e 14.004 matrículas no ensino médio (IBGE, 2011).

⁷⁰ A posição ocupada por Caruaru vem trazendo demandas prementes de criação e melhoria das condições de infra-estrutura urbana, na qual se destacou os investimentos públicos estaduais e federais para a obra de duplicação da rodovia BR 232 até a capital do estado, e as atuais obras, em andamento de construção de cinco viadutos dentro do perímetro urbano, e a duplicação das rodovias BR 104 e PE 160 otimizando o intenso fluxo existente entre Caruaru e Santa Cruz do Capibaribe. De acordo com informações veiculadas por Maciel (2011), as obras iniciadas em novembro de 2008 tem previsão de término em 2013 e conta com orçamento inicial de R\$ 319 milhões, contemplando 51,4 Km de extensão da rodovia.

Figura 10. Imagens da Feira de Caruaru localizada no Parque 18 de Maio no Centro da Cidade



Fonte: fotos disponíveis em » www.caruaru.pe.gov.br « Acesso em 22 de março de 2010.

Mesclando-se às referências da cultura popular da Feira de Caruaru, portadora, desde dezembro de 2006, do título de *patrimônio cultural imaterial brasileiro*⁷¹, pelo Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (Iphan) do Ministério da Cultura, a feira da *sulanca* apresenta proporções gigantescas, incluindo-se aí seus problemas de infra-estrutura, de segurança e as dificuldades de fluxos de pessoas e veículos, ocasionados pelo crescimento e apropriação de espaços descontrolados, ampliados em cinco vezes do seu tamanho original, nos últimos vinte anos (IPHAN, 2006).

⁷¹ Esse registro equivale a um tombamento, que acontece no caso de bens materiais, e que visa garantir a sustentabilidade da continuidade da feira, sobretudo no que se refere à salvaguarda dos traços culturais tradicionais que compõem a identidade da região (IPHAN, 2006).

Não obstante suas condições precárias, dignas de registro e intervenção por parte do poder público, é preciso ressaltar a importância da feira como a grande oportunidade de trabalho e geração de renda para a população local, que impulsionou historicamente o comércio formal da cidade, mantendo com este uma relação de complementaridade e simbiose. Além de inúmeras lojas varejistas e atacadistas de tecidos, aviamentos, máquinas de costura e lojas de confecções de diversos tipos, as estimativas da Prefeitura Municipal, veiculadas em Boriello (2010), indicam que haja na *feira de sulanca* mais de 15 mil bancos fixos, entre cadastrados e não cadastrados, todos construídos em madeira, uns com cobertura em lona e outros com telha de fibrocimento. Esses bancos de feira geram uma arrecadação com taxas na ordem de 800 mil reais por mês para os cofres públicos da cidade.

Além disso, há um número não estimado de vendedores ambulantes que circulam durante o funcionamento da feira, que se inicia na madrugada das segundas para as terças, estendendo-se até o meio dia. A feira, um espaço por excelência de atividades informais de trabalho, de comercialização, de ofícios, saberes e práticas tradicionais constantemente recriadas, ao impulsionar fortemente os fabricos e facções espalhados por toda a cidade e municípios, também atrai semanalmente feirantes, *sulanqueiros*, como são conhecidos localmente, vindos de Santa Cruz, Toritama e arredores, que ali expõem suas mercadorias para o grande número de compradores que para lá são atraídos pela busca de ofertas e preços baixos. Fala-se na circulação de uma média de 60 até 100 mil pessoas por semana, em meses de pico como junho, novembro e dezembro, muitas das quais vindas numa frota de 70 a 150 ônibus fretados, contingente e fluxo que vem gerando a movimentação aproximada de 20 a 40 milhões de reais por semana (IPHAN, 2006).

Recentemente disputas estão sendo travadas entre a prefeitura e comerciantes locais em torno da idéia de criação de um espaço mais adequado para a *feira da sulanca*, semelhante à experiência do Moda Center Santa Cruz. Não obstante isso, ainda persiste a falta de um projeto mais ousado de revitalização do espaço da feira, o que vem gerando, na visão dos comerciantes, como se pode constatar nas notícias veiculadas na imprensa local, uma queda no faturamento, face às melhores condições ofertadas aos compradores, pelas estruturas de Santa Cruz e Toritama. Como estratégias paliativas, já houve alterações no horário de funcionamento da feira, que deixou de acontecer durante as madrugadas das terças e passou a funcionar sempre às 7h das segundas. Atualmente o horário tradicional foi re-estabelecido e muitos feirantes estão sendo realocados pela Prefeitura Municipal para uma nova área, bem próxima da original, que comporta 8.500 barracas divididas em 9 blocos, seguindo uma

ordem, cada qual com uma cor para facilitar a organização, além da instalação de um sistema de monitoramento por câmeras, que se propõe a oferecer mais segurança no deslocamento dos compradores.

4.2. Mudanças atuais no Pólo de Confecções de Pernambuco

A projeção alcançada pelas três *feiras da sulanca*, as de Caruaru, Toritama e Santa Cruz, como atrativo e oportunidade de negócios e trabalho, converteu-se na difusão dessa experiência para outras cidades circunvizinhas que, especialmente nas últimas duas décadas, cada vez mais vêm se envolvendo e se articulando na produção de confecções (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2011). Já é comum se encontrar centenas de fabricos e facções, e até mesmo fábricas formais de pequeno e médio porte, nos municípios de Surubim, Bom Jardim, Taquaritinga do Norte, Bezerros, Riacho das Almas, Passira, Frei Miguelinho, Cupira, Agrestina, São Vicente Férrer, dentre outras. Juntas, essas cidades vêm configurando um aglomerado produtivo e comercial numa mesma base territorial de importância significativa, denominado recentemente de Pólo de Confecções do Agreste de Pernambuco⁷², tido por muitos pesquisadores e agentes, ao levarem em conta sua atual articulação institucional, como um exemplo típico de Arranjo Produtivo Local⁷³.

Apesar das dificuldades estatísticas em mensurar a dimensão de tal realidade, como se acentuou anteriormente, estima-se que, em 2003, nas três principais cidades do Pólo estavam em funcionamento aproximadamente 12.000 fabricos e facções, 92% dos quais estruturados de modo informal e em base familiar. No conjunto dessas unidades produtivas de micro e pequeno porte, que no total utilizam cerca de 73.400 máquinas de corte e costura industrial,

⁷² De acordo com as indicações de Lima (2011) e Vêras de Oliveira (2011), corroboradas pela nossa pesquisa de campo, debita-se ao SEBRAE o esforço de disseminação dessa nova denominação que se contrapõe a imagem supostamente negativa, até então construída, pela *sulanca*, palavra que remete a idéia de produto de baixa qualidade. Nosso contato de campo, um gestor da unidade SEBRAE de Caruaru, informou que esse processo sistemático iniciou-se a partir dos anos 2000, através de campanhas publicitárias e atuação junto a imprensa local no sentido de projetar uma nova imagem mais adequada à profissionalização do setor de confecções.

⁷³ Utilizamos o termo *Pólo* tal como vem sendo evocado pelos agentes envolvidos nessa experiência, buscando nos limites dessa pesquisa, identificar-lhe certas potencialidades, mas também limites e contradições constitutivos de sua dinâmica social, política e econômica, as quais vêm reverberando nas relações de trabalho e na qualificação profissional. Dessa forma, aqui não nos propomos a avaliar em que medida a experiência do *Pólo* se aproximaria de um APL. Em todo caso cabe destacar que os termos usados para designar as aglomerações produtivas e comerciais têm sido os mais variados, e com implicações teóricas e políticas distintas. Desde os anos 1990 no Brasil, o setor produtivo, agentes públicos e pesquisadores vêm se utilizando de noções como *clusters*, distritos industriais e, mais recentemente, o termo, *arranjo produtivo local*, esse último largamente utilizada pelo SEBRAE. No caso da noção de *cluster*, a literatura recorre frequentemente ao modelo desenvolvido dos Distritos Industriais Italianos e do Vale do Silício na Califórnia. Já a noção de APL, como indica Silva, Magalhães & Soares (2008), adequou-se à idéia de desresponsabilização do Estado – típica das práticas neoliberais em voga no país no período do governo FHC –, ao ter na primazia dos agentes privados o fator decisivo de desenvolvimento, algo bem distinto de uma política pública de desenvolvimento industrial de intervenção estatal. Para uma discussão mais profunda sobre esse debate no caso específico do Pólo de Confecções no Agreste Pernambucano, confira a pesquisa de mestrado de Lima (2011).

são fabricadas mais de 57 milhões de peças de confecções de roupas por mês, abrangendo desde a moda infantil até a adulta, masculina e feminina, tais como, calças, bermuda, saias, *shorts* e camisas, vestidos e roupas íntimas (*lingerie*), em diversos materiais, em tecidos como *jeans*, *brim*, malhas de algodão e sintéticos, etc. Para alcançar tamanha escala de produção vêm sendo empregados nas três principais cidades, ainda de acordo com as estimativas, cerca de 76.000 trabalhadores, entre os que se encontram sem direito trabalhista em carteira, para os casos dos assalariados com rendimento fixo ou por produção, e os que se encontram sem registro formal da firma, para os casos dos autônomos⁷⁴ (FADE-UFPE/SEBRAE, 2003).

Esses números que apontam para altos índices de ocupação informal também foram sinalizados, no conjunto das entrevistas realizadas, a partir da percepção de que na região *não há desemprego*, atrelado à queixa da *falta de gente para trabalhar*. Esse discurso, freqüentemente acionado pelos agentes envolvidos com a experiência do Pólo, nos remete às especificidades da realidade local, que despontou e reproduziu-se crivada por contradições. Ao mesmo tempo em que as atividades sociais e produtivas do Pólo vêm se configurando ao longo de sua trajetória, e cada vez mais assumindo notoriedade, enquanto um espaço de oportunidade ímpar de negócios e de acesso ao trabalho, numa região de escassas alternativas, – gerando-se aí inclusive a melhoria das condições de vida de certos segmentos envolvidos –, é necessário se considerar, em sua atual dinâmica, a permanência do trabalho constituído informalmente e sob condições precárias (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2011).

Por outro lado, de acordo com as observações de campo, sabe-se que os ritmos e condições de trabalho não incidem sobre os agentes locais do mesmo jeito, na medida em que a composição social local apresenta fluida e imbricada estratificação, com as distinções originadas das posições assimétricas ocupadas por: costureiras de diversas especialidades, cortadores de tecidos, estampadores e auxiliares diversos de produção, encarregados das atividades de acabamento, além de donos de fabricos, facções, vendedores e representantes comerciais, donos das lojas atacadistas de tecidos, aviamentos e máquinas de costura. Para usar a idéia firmada no capítulo anterior, mesmo considerando as dificuldades de observação precisa, se considera que haja aí, fundamentalmente, uma diferenciação entre *os que lutam cotidianamente pela sobrevivência*, categoria na qual as práticas circunscritas estritamente ao

⁷⁴ O estudo mais recente realizado pelo Dieese (2010), na região de Caruaru e entorno – delimitada para os municípios de Bezerros, Gravatá, Santa Cruz do Capibaribe e Toritama – entre setembro, outubro e novembro de 2006, registrou como população economicamente ativa 255 mil pessoas, das quais 220 mil estavam ocupadas e 35 mil desempregadas no período pesquisado, indicando-lhe como composição característica a presença de 55,7% da mão-de-obra do sexo masculino, estando, conseqüentemente, o trabalho feminino representado por 44,3%. No que se referem à faixa etária, os trabalhadores jovens, de 10 a 24 anos, representavam 32%, e os trabalhadores adultos, entre 25 a 39 anos, 38,5% da população economicamente ativa do Pólo. Destaca-se ainda como característica marcante que 56,8% dos trabalhadores apresentam baixo nível de escolaridade, considerando-se os analfabetos e os que possuem ensino fundamental incompleto.

nível da subsistência são predominantes, ou seja, todos aqueles trabalhadores que mal conseguem ganhar para manter a subsistência individual e de sua família, e *os que conseguem auferir certa acumulação*, destacando-se pela mobilidade social como casos de sucesso, uns convertendo-se em empresas formais e outros não. Certamente ainda vale o registro de que tais relações sociais de trabalho, a exemplo do que ocorre em contextos sociais mais amplos, estão perpassadas pelo conflito, pelas disputas e concorrências, muito assemelhadas às práticas mercantis, mas também, e nisso despontando como traço ainda presente em sua dinâmica, pela cooperação, por laços de amizade, camaradagem, parentesco, que subvertem, e resistem à lógica racionalizada e padronizada, ao passo que estão remetidas às práticas pautadas pelos costumes, pelos hábitos e pela capacidade de permanente recriação e invenção frente às adversidades.

Ainda assim, não obstante essa experiência esteja referida originariamente, como vimos, às iniciativas dos agentes locais na luta pela subsistência e inserção no trabalho, a mesma não se isentou, ao longo de sua trajetória, dos impulsos de modernização, racionalização e conversão de seu ambiente social na direção de uma articulação com a dinâmica de acumulação capitalista, como analisa Vêras de Oliveira (2011). É bem verdade que a falta de referências estatísticas e fontes documentais, que indiquem as dimensões e as características da realidade local em uma perspectiva histórica, limitam afirmações mais categóricas. Todavia, é possível a partir das observações de campo e do conjunto de entrevistas realizadas com pessoas envolvidas com a fabricação e venda de confecções em Santa Cruz e Caruaru, se identificar uma forte tendência de crescimento e expansão das atividades comerciais e produtivas do Pólo, sobretudo na última década. Tal processo vem sendo observado nas conexões estabelecidas por meio da venda de seus produtos para outros mercados – o que vem demandando, diga-se, uma sensível alteração dos padrões do produto final, com agregação de valor e melhoria da qualidade –, indicando certo deslocamento das estratégias de venda nas feiras locais⁷⁵. Por outro lado, também se destaca a compra, em outros mercados regionais, nacional e internacionais, de insumos como: tecidos, aviamentos, máquinas e equipamentos, e conhecimento técnico especializado (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2011).

⁷⁵ Percebe-se que no Pólo existem basicamente dois tipos diferentes de estratégias de venda o que interfere diretamente na forma em que são colocadas em produção as mercadorias. A primeira, e mais comum nos fabricos informais, é a *produção para a pronta entrega*, na qual se produz para vender, criando-se assim um estoque de mercadorias prontas. A outra, cada vez mais adotada pelas empresas mais estruturadas, é a *produção por encomenda*, na qual se vende para poder produzir, ou seja, só se produz o que está vendido. Nisso os representantes comerciais localizado em diversas partes do país cumpre um papel fundamental, ao proporcionar a saída dos produtos, por outros canais diferentes da consagrada estratégia de comercialização, ou seja, as feiras da sulanca.

Para além dos intercâmbios propriamente mercantis, e por eles mesmos envidados, está a assimilação de outras lógicas de ação, até então, presentes apenas em empresas formais do ramo. Assim, na medida em que foi se estabelecendo a produção e comercialização de confecções de roupas como atividade central daquela região, tal experiência também foi adquirindo novos contornos, uma configuração mais complexa, ao ponto de combinarem-se contraditoriamente práticas visivelmente informais com as atuais inovações técnicas, organizacionais e de infra-estrutura (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2011). Mesmo ainda mantendo-se numa posição periférica, e em grande medida atuando nos espaços não propriamente ocupados pelo grande capital, sua atual dinâmica vem demonstrando evidências da incorporação e imbrincação das estratégias de sobrevivência, na base do trabalho informal, com discursos e procedimentos tipicamente empresariais.

Isso vem se dando, mais recentemente, a partir de um conjunto de ações, mais ou menos articuladas, que vem repercutindo no conjunto dos empreendimentos informais, mas especialmente nas empresas mais estruturadas, posto a cabo por um grupo diverso de agentes coletivos – públicos e privados –, uns originados da própria dinâmica do Pólo, sendo mais antigos, outros mais recentes e exógenos, que passaram a atuar em âmbito local, ao perceberem as potencialidades ali existentes. Uma das primeiras iniciativas nessa direção se deu com a instalação, ainda em agosto de 1996, do Núcleo Regional da FIEPE (Federação das Indústrias do Estado de Pernambuco) em Caruaru, a primeira unidade da entidade localizada no interior do estado, que passou a servir como posto avançado, se propondo, juntamente com o Núcleo Regional do CIEPE (Centro das Indústrias do Estado de Pernambuco)⁷⁶, em atuar na área de capacitação empresarial, com cursos, seminários, palestras, reuniões e informações tecnológicas visando colocar o empresário local em condições de interagir com outros mercados.

Ambas as unidades estruturantes do Sistema S, apesar de ações pontuais e desarticuladas até então, às quais se somou as ações da Unidade de Negócios do SEBRAE, instalada na cidade desde 1983, criaram as condições iniciais para o apoio e posterior instalação, em 1997, de um escritório do SINDIVEST (Sindicato das Indústrias do Vestuário do Estado de Pernambuco) em Caruaru. Esse sindicato patronal sediado em Recife, assim

⁷⁶ Apesar do nome *Centro das Indústrias*, a entidade, de acordo com as informações por ela mesma divulgadas, tem como foco de atuação as pequenas e médias empresas que explorem o setor do comércio e serviços. Fundado em 1953, é uma entidade vinculada ao Sistema FIEPE, e tem como objetivo, promover aos seus associados o acesso a serviços de informações sobre incentivos, linhas de créditos, proteção ambiental, legislação, investimentos e financiamento de projetos, exercer o papel de facilitador de negócios, além de, estender aos associados, um amplo elenco dos mesmos serviços oferecidos aos associados do SESI, SENAI e IEL. Disponível em » www.ciepe.org.br « Acesso em 12 de maio de 2009.

denominado e constituído desde 1985⁷⁷, por quase uma década manteve-se à margem das atividades do Pólo. Foi só a partir do convênio firmado com uma entidade alemã, a BFZ (Centro de Formação Profissional das Associações Empresariais da Baviera)⁷⁸, que lhe aportou recursos (financeiros, técnicos e suporte infra-estrutural), que o SINDIVEST passou a uma intervenção mais articulada nas cidades de Caruaru, Santa Cruz e Toritama. Foi desse processo que nosso *Entrevistado 06* tomou parte ativamente, entre 1997 e 2003, como consultor do SINDIVEST para o Pólo de Confecções do Agreste de Pernambuco, sendo um dos principais articuladores para a execução das ações da entidade. Seu depoimento, ao rememorar sua experiência de consultoria junto aos empreendimentos locais, se mostra elucidativo:

Eu vim morar aqui em Caruaru em 1997 devido ao trabalho, no (...) SINDIVEST, entidade que abriu a oportunidade de seleção; eles estavam precisando de um técnico, um coordenador para a região. O SINDIVEST estava instalando sua delegacia regional aqui no escritório da Federação das Indústrias de Pernambuco (FIEPE) e minha indicação foi bem aceita e começamos a trabalhar no SINDIVEST e ficamos 05 anos e meio. Até então não existia uma unidade do SINDIVEST no interior de Pernambuco, e a partir do momento que eu vim, foi oferecida algumas condições para que meu trabalho fosse desenvolvido, exatamente na visita e prospecção de empresas, para filiação de empresas formais ao sindicato e divulgação das atividades do sindicato. A instalação da delegacia do SINDIVEST aqui em Caruaru se deu pelo crescimento vertiginoso do Pólo de Confecções do Agreste e contou com um convênio de uma entidade internacional, a BFZ da Alemanha que deu oportunidade do sindicato interiorizar suas ações (...). Essa iniciativa foi bastante exitosa para alavancar o setor. A partir desse momento, como lhe disse, meu trabalho aqui em Caruaru era visitar as empresas, mostrar as atividades do sindicato, e fazer algumas parceiras. Devido as minhas articulações pessoais eu sempre estava organizando juntamente com o SEBRAE, missões empresariais no setor de confecções, viagens para as feiras mais importantes do

⁷⁷ Na verdade, esse sindicato patronal, filiado a FIEPE desde 1986, denominava-se “Sindicato das Indústrias da Alfaiataria e de Confecção de Roupas de Homem, de Camisas para Homem e Roupas Brancas, Indústria de Confecção de Roupas e Chapéus de Senhora do Estado de Pernambuco”, passando a atual denominação de SINDIVEST em 1996.

⁷⁸ O BFZ (Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft) é um centro de capacitação de entidades empresariais que vem atuando em vários países do mundo, como México, Moçambique, República Checa, Paquistão, Romênia, Egito, África do Sul. No Brasil, um de seus primeiros convênios se deu junto ao SINDIVEST em Pernambuco, justamente com o propósito de organização sindical, projeto implantado em duas fases. O primeiro que se estendeu de setembro de 1997 a setembro de 2000, e a segunda fase de outubro de 2000 a fevereiro de 2004, e consistiu basicamente em workshops de planejamento, seminários de assessoria, promoção de contatos comerciais e capacitações dos colaboradores do SINDIVEST. Atualmente, o BFZ em convênio com a FIEPE, vem desenvolvendo desde 2004, um projeto de cooperação mais amplo para desenvolvimento organizacional de nove sindicatos patronais filiados, abrangendo capacitações e consultorias técnicas nessas entidades (BFZ, 2010).

Brasil como a FENIT e a FENATEC⁷⁹, além de visitas a alguns outros pólos de moda, sempre levando essa informação para o empresário e trazendo exatamente os empresários para participar dessas missões (ENTREVISTADO 06, 2010).

Mais à frente, complementa:

Fora isso o SINDIVEST devido a esse convênio internacional, realizou uma missão internacional em 1998 para Alemanha para visitar a maior feira de moda do mundo, a CPD Düsseldorf⁸⁰, uma feira grandiosa. Coincidentemente eu fui convidado pelo SINDIVEST para ser um dos coordenadores dessa missão exclusiva, a princípio para contatar empresários de Caruaru para participar dessa missão juntamente com empresários de Recife. Aqui conseguimos duas empresas. Essa missão foi bastante interessante, porque visitamos a maior feira de moda do mundo por dois dias, mais dois dias na cidade de Naila, no estado da Baviera, também na Alemanha onde tivemos um workshop numa escola técnica de confecções: uma grande oportunidade para o empresário daqui viajar, conhecer outras realidades. A única despesa para o empresário foi a passagem aérea, o restante ficou pelo convênio SINDIVEST-BFZ, ou seja, alimentação, transporte, estadia, tudo. Inclusive o diretor do SENAI participou também de uma dessas missões do BFZ, acredito que ele foi convidado no ano de 2000, com vários empresários de Santa Cruz. Então, veja que a intenção era divulgar e difundir esse conhecimento, minha função no SINDIVEST não era só filiar as empresas formais ao sindicato, mas organizar cursos, eventos, etc., e eu acredito que, por sorte, me dei muito bem aqui em Caruaru, minhas relações foram muito boas, tive um apoio de outras instituições como o próprio SENAI, o SEBRAE, a FIEPE, que tornaram meu trabalho bastante propositivo. Esse apoio foi realmente muito importante para que eu pudesse conhecer os empresários, minha missão era essa ser a cara do SINDIVEST, trazer os empresários para o sindicato (ENTREVISTADO 06, 2010).

⁷⁹ A FENIT (Feira Internacional da Indústria Têxtil) criada em 1958. Hoje é considerada uma das mais importantes feiras do setor, ocorre no Pavilhão de Exposições do Anhembi, São Paulo-SP. Já a FENATEC (Feira Internacional da Tecelagem), criada em 1980 também ocorre no Anhembi, São Paulo-SP. São eventos exclusivos destinados aos profissionais do setor como: lojistas, confeccionistas, estilistas, atacadistas, entre outros, que atuam na área têxtil e de confecções. Reúne no mesmo evento compradores, fornecedores, representantes da indústria. Ambas as Feiras, organizada e promovida pela Reed Exhibitions Alcantara Machado, atuam nos segmentos de moda feminina, masculina, teen, infanto-juvenil, praia e acessórios; lingerie, publicações técnicas, empresas de serviços e equipamentos para lojistas. Disponível em » <http://www.anhembi.com.br> « Acesso em 12 de maio de 2009.

⁸⁰ Iniciada nos fins da década de 1940, na cidade de Düsseldorf, na região da Renânia do Norte, Alemanha, a feira só recentemente foi batizada de Collections Premieren Düsseldorf (CPD) e reúne estilistas, ateliês, fabricantes, butiques e modelos do mundo da moda. A feira é realizada duas vezes ao ano, para apresentar a tendência de moda de outono-inverno e primavera-verão, respectivamente. Disponível em » <http://www.dw-world.de/dw/article> « Acesso em 12 de maio de 2009.

Iniciava-se aí uma sinergia, cujo protagonismo passava pelo SINDIVEST-BFZ, no sentido de suscitar, inicialmente a partir de uma sistemática interna (de planejamento-avaliação implantada pela consultoria técnica alemã dentro do sindicato patronal), um amplo diagnóstico do ambiente institucional na região, de modo a estabelecer um estreitamento de vínculos entre os agentes coletivos interessados, capazes de fomentar o crescimento e a formalização, de micro e pequenas empresas do segmento confeccionista. Isso gerou as primeiras interconexões com as experiências de profissionalização distintas das existentes até então no Pólo, o que se deu, como se percebe na citação acima, com missões empresariais e visitas técnicas para Alemanha, além da participação nas principais feiras de negócios e moda, de abrangência nacional e internacional, tais como: CPD-Düsseldorf, na Alemanha, e a FENIT e a FENATEC, no Brasil, nas quais participaram – por meio da parceria entre essas duas entidades – pequenos empresários da região, que passaram a ter acesso a outras formas de relacionamentos, iniciando com isso a assimilação, tensa e contraditória, de novos padrões de negociação, a serem adequados e adaptados à realidade local.

Paralelamente, nesse período, também se procurou executar um projeto de desenvolvimento local especificamente voltado para a gestão ambiental, originalmente de iniciativa privada, também capitaneada pelo SINDIVEST-BFZ e SEBRAE – agência, esta, que cada vez mais tomava contato direto com os problemas da região. O processo de lavagem do *jeans*, sobretudo, no município de Toritama, desde que se iniciou a expansão do setor com a instalação das primeiras lavanderias, sempre acarretou um alto consumo de água (numa região que sofre com a escassez deste recurso natural), poluição atmosférica pela fumaça liberada pelas caldeiras, além do despejo indiscriminado dos resíduos industriais no Rio Capibaribe, como detergentes, amaciantes e outros produtos químicos, despontando como o principal responsável pela contaminação do único manancial da região. Para a resolução parcial dessa questão de interesse coletivo, a opção desenhada foi a tentativa de implantação de um projeto-piloto, experimental, de tratamento de efluentes e reutilização de água nas lavanderias da região, focalizando especialmente a dimensão econômica do problema, ou seja, a solução técnica para o aumento de produtividade e redução de custos operacionais no processo produtivo. Demarcado claramente esse viés de atuação, entre 2000 e 2002,

O BFZ por meio do convênio com o SINDIVEST decidiu desenvolver um projeto piloto, na cidade de Toritama na área de lavanderias para tratamento de efluentes. A idéia era trazer um projeto [que] não exigia nenhuma contrapartida por parte dos empresários locais, eles não pagariam nada, era um projeto gratuito que financiava

os recursos como horas-técnicas de engenheiros, equipamentos, instalações, essas coisas, tudo pelo BFZ (ENTREVISTADO 06, 2010).

A proposta de trabalho negociada previa que a implantação da tecnologia-piloto, ou seja, a instalação de uma estação de tratamento de efluentes e reutilização de água dentro das empresas (lavanderias), se daria a custo zero, desde que os beneficiados se comprometessem em abrir suas planilhas de custos e repassar, aos outros proprietários de lavanderias do município, os resultados obtidos. O passo seguinte foi o processo de adesão dos empresários locais, tarefa recuperada pelo depoimento de nosso entrevistado:

Eu incumbido da missão de reunir as lavanderias, então fui para Toritama, já conhecia o setor, visitei na época 20 lavanderias, fizemos até reuniões na Câmara de Vereadores, convidando o pessoal das lavanderias, mas infelizmente por uma questão de cultura, e como não era tão difundida a questão do tratamento de efluentes, não se teve uma sensibilização. Mas acertamos com uma lavanderia, que era, e ainda é, a maior empresa nessa área (...) Aliás, a minha proposta nos contatos que tive, quando estive lá com os empresários das lavanderias, foi mostrar as vantagens, principalmente pelo lado econômico, eu procurei fortalecer mais a questão econômica do que a questão ambiental, que ficava como pano de fundo, até porque como você sabe, Toritama é uma terra seca, não tem água, e com o projeto eles iriam conseguir aproveitar 70% da água utilizada, então veja a economia que eles iam ter, enquanto empresários (ENTREVISTADO 06, 2010).

Mesmo ao lidar com um segmento social supostamente interessado pela lógica do ganho privado, nota-se que os diversos contatos e encontros realizados com empresários das lavanderias de Toritama – com o objetivo de identificar quais estariam dispostos a participar daquele projeto-piloto e, mais que isso, com o objetivo de estabelecer negociações de intencionalidade orientada, na base de uma verdadeira “sensibilização” feita pelo sindicato patronal – não surtiu efeito esperado junto aos empresários, muitos deles envolvidos diretamente na execução e controle da fabricação, entretanto não se pautaram pela consideração racional, conforme o referido projeto propunha, dos ganhos advindos da reutilização da água.

Isso se deu, acredita-se, por se tratar de processos e relações sociais que sempre supõem confrontos, dos quais suas contrapartidas nem sempre se manifestam pela celebração de pactos ou acordos consensuais, donde as resistências, nesse caso, individualizadas, que se

opuseram às adequações, assimilação das inovações propostas e trazidas pelo SINDIVEST-BFZ, atribuídas, como se percebe no discurso do entrevistado, como de ordem cultural.

Mesmo assim, a efetividade simbólica de um único caso de adesão, não pode ser menosprezada. A única lavanderia que implantou o projeto, a qual se evitou mencionar-lhe o nome, teve uma repercussão nacional surpreendente, tratada como empresa modelo, como caso de sucesso, por revistas especializadas e reportagens televisivas, tornando-se ponto de irradiação e disseminação para as práticas e discursos dos novos e velhos agentes coletivos que entravam em cena.

Nessa empresa as primeiras etapas do projeto-piloto foram concluídas no primeiro semestre de 2002, mas já em meados de 2001 começou a ganhar repercussão local. Após a instauração de inquérito civil acionando a Agência Estadual de Meio Ambiente e Recursos Hídricos (CPRH), o Ministério da Saúde e o Ministério do Trabalho, para colher provas sobre a origem dos problemas ambientais no município, a Promotoria de Justiça de Toritama passou a uma fiscalização mais incisiva, antes pífia ou inexistente⁸¹, sobre as lavanderias, cobrando o tratamento de seus efluentes depositados no Rio Capibaribe. A pressão aumentou e o resultado foi a assinatura de um TAC (Termo de Ajustamento de Conduta) entre o Ministério Público, o CPRH (que passou a cobrar o licenciamento ambiental) e 50 lavanderias de Toritama, evento que reverberou também para as empresas de Caruaru (NORONHA & TURCHI, 2007). Além dessa tímida atuação do poder público – historicamente ausente nessa experiência –, atualmente vem sendo desenhadas outras ações, como a criação de um comitê, envolvendo diversos segmentos locais, na discussão sobre as possibilidades de implantação de um distrito industrial na cidade de Santa Cruz, liderado pela ADDIPER (Agência de Desenvolvimento Econômico de Pernambuco), órgão do governo do estado.

Outras agências vêm se juntando à articulação institucional do Pólo, desempenhando papéis complementares e, em muitas situações, até mesmo mais proeminentes e ativos que o Estado, como por exemplo, a inauguração, em 2003, do Centro Tecnológico da Moda do

⁸¹ Quanto à ausência do Estado, seja no que se refere a uma atuação de incentivo as atividades do Pólo, por meio de uma política de desenvolvimento industrial, seja, no que se refere à não fiscalização do recolhimento de impostos e da observância das leis trabalhistas, assim se expressou um de nossos entrevistados, um jovem trabalhador autônomo, dono do próprio negócio de comercialização e produção (fabrico): *“A prefeitura, o governo do estado passa a margem do nosso negócio, nem ajuda, nem atrapalha, até porque Santa Cruz por ser uma cidade totalmente informal, acho que eles não vêm se preocupando. Não há fiscalização sobre essa coisa de cobrar nota fiscal, de cobrar o imposto dos informais, basicamente é uma zona franca. Agora, eu acho que se eles apertassem a fiscalização nós, de certa forma, seríamos obrigados a nos legalizar”* (ENTREVISTADO 11, 2010). Em outra entrevista, um dos gestores do SENAI comenta a esse respeito: *“Não adianta o governo estadual ou federal montar uma grande ação de fiscalização aqui, porque vai fecha meio mundo, vai provocar fome, provocar um desajuste social muito grande. Então é melhor que eles venham com outras ações para que estimulem a formalização, do que combater por esse lado da fiscalização, como já houve algumas vezes, mas o próprio governo viu que o caminho era errado. Entrar pela repressão é pior, porque vai provocar desemprego. Por outro lado, você vê a força do Pólo de Confecções, cidades em que o desemprego é quase zero, e que se não fosse essa atividade econômica da confecção não se teria alternativa”* (ENTREVISTADO 06, 2010).

ITEP (Instituto Tecnológico de Pernambuco), localizado em Caruaru, que passou a dedicar-se à incubação de empresas para o setor, além da abertura de um curso técnico voltado para a área de gestão das lavanderias de jeans.

Também de Caruaru emanou a experiência recente desenvolvida pela ACIC (Associação Comercial e Empresarial de Caruaru), que a partir 2000 adotou uma metodologia de trabalho baseada em câmaras setoriais. Atualmente, das 16 câmaras setoriais dessa entidade, que estão em funcionamento, 05 estão diretamente relacionadas à mobilização e ampliação da capacidade competitiva do setor de confecções⁸², se propondo a promover a realização de *workshops*, palestras e capacitações empresariais aos seus associados dos ramos industrial, comercial e de serviços. Fundada em 1920, a ACIC é considerada a associação patronal mais antiga do Pólo e vem estimulando, juntamente com o SINDIVEST e o SEBRAE, a criação de outras entidades patronais congêneres na região, tais como, a ASCAP (Associação Empresarial de Santa Cruz do Capibaribe) em 1993, a ACIT (Associação Comercial Industrial de Toritama), em 2004, a ACIPA (Associação dos Comerciantes e Industriários de Pão de Açúcar⁸³), em 2005, e mais recentemente a ACIASSUR (Associação Comercial e Empresarial de Surubim).

Esses impulsos organizativos, que nos remetem a um processo de conversão dos fabricantes, feirantes, *sulanqueiros*, num esboço de classe empresarial de pequenos e médios comerciantes e produtores de confecções, vêm sendo tratados em estudos, a exemplo de Andrade (2008), como um aspecto fundamental na aglutinação de esforços para ampliar a base institucional da região na direção de um APL, das quais o resultado mais objetivo tem se dado na promoção conjunta de eventos locais, com destaque para a Rodada de Negócios da Moda Pernambucana e o ModAvil.

Por outro lado, quanto ao estabelecimento dessas relações, cabe mencionar as dificuldades e fragilidades apresentadas pelos vínculos institucionais de cooperação e articulação entre os diversos agentes coletivos envolvidos, no que pese às diferenciações existentes entre os mesmos, marcadas por competições e disputas, assim como por uma certa resistência por parte dos trabalhadores informais, fabricantes e pequenos empresários locais

⁸² Segundo as informações contidas em seu web site, as câmaras setoriais da ACIC voltadas especificamente para o Pólo são: a câmara da moda, a principal e mais antiga, a câmara das lavanderias, dos componentes têxteis, dos lojistas do Parque 18 de Maio, dos lojistas do Pólo Caruaru e a câmara setorial dos profissionais da moda. Disponível em » www.acic-caruaru.com.br/historia « Acesso em 26 de novembro de 2010.

⁸³ Pão de Açúcar é distrito de Taquaritinga do Norte, localiza-se na entrada de acesso a cidade de Santa Cruz, justamente na confluência das rodovias BR 104 e PE 160, e está diretamente ligada às atividades de produção de Santa Cruz. Assim como as demais localidades da região já apresenta um número considerável de fábricas e fabricos, além de algumas empresas formais de confecções de pequeno porte, visíveis inclusive a partir das *lojas da fábrica* situadas às margens da rodovia que leva a Santa Cruz.

em adotar as práticas e discursos concernentes à lógica e padrão de modernização e profissionalização, visualizados, por exemplo, na dificuldade de adesão dos empresários às associações e desses aos programas desenvolvidos, fato atribuído à forte cultura de atuação autônoma e individual presentes no Pólo (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2011).

Além disso, ainda de acordo com as informações obtidas com nosso contato de campo⁸⁴, outra ação de destaque, a qual reputamos de grande importância para a gênese do processo recente de modernização e profissionalização das atividades do Pólo, se deu entre 2000 e 2001, por iniciativa do SINDIVEST, ao elaborar o primeiro projeto de desenvolvimento mais amplo para o Pólo, inicialmente denominado de *Sulanca Extra*, atrelado à noção de Arranjo Produtivo Local, e que logo depois passou a denominar-se *Projeto de Desenvolvimento do Pólo de Confecções do Agreste*. Recuperando essas referências mais recentes, da última década, nosso entrevistado assim se expressou:

O presidente do SINDVEST, por ter conhecimento das histórias dos APL's no Brasil e dos projetos que o SEBRAE fazia no Brasil em termos de Arranjos Produtivos Locais, ele, por ser sensível a isso, foi buscar desenvolver um grande projeto para o setor de confecções aqui nessa região. Contratou pessoas, economistas, para formular um projeto que fosse adequado à realidade local e apresentou esse projeto ao SEBRAE, que a gente chamava de “Projeto de Desenvolvimento do Pólo de Confecções do Agreste”, e que foi extremamente aceito. Até então não se falava em APL aqui e o SEBRAE, de pronto, também comprou essa idéia de um projeto setorial que envolvia diversas entidades para o benefício comum, que era o setor de vestuário. O projeto envolvia um recurso de 2 milhões de reais. Como logicamente era o SEBRAE quem estava portando o recurso, ele ficou comandando esse projeto, ficou como líder, coordenando todas as ações. Mas vale dizer que isso foi uma demanda dos empresários. Foi o setor produtivo através do seu sindicato patronal que apresentou esse projeto ao SEBRAE. Os principais parceiros signatários desse projeto foram: o SEBRAE, o SENAI, o SINDVEST, o Governo do Estado e algumas associações (ENTREVISTADO 06, 2010)

Pode-se dizer que com tal iniciativa tornava-se mais límpido e premente – para os agentes envolvidos – a necessidade de medidas que articulassem as iniciativas difusas de então, em torno do estabelecimento de uma rede de parcerias, no sentido da geração de

⁸⁴ A partir de agora, mencionaremos *contato de campo* no corpo do texto para se referir as informações obtidas com todas as pessoas com as quais conversamos e estabelecemos relações de interação, seja nos fabricos, seja dentro do SENAI de Caruaru, Santa Cruz ou outros espaços pelos quais circulamos, mas que não foi possível realizar uma entrevista com gravação de áudio e sua respectiva transcrição. As informações, assim obtidas, foram registrados em caderno de notas, e a elas recorreremos como resultados produzidos, tanto na forma de ilustração dos argumentos apresentados, como na análise propriamente dita que constituem essa dissertação.

vínculos, de estímulo e suporte às atividades do Pólo, agora tratado como um APL. A elaboração inicial do projeto pelo SINDIVEST e a conseqüente transferência de sua execução para a agência de negócios do SEBRAE, situada em Caruaru⁸⁵, que passou à coordenação partilhada com os demais agentes locais, na verdade demarcou emblematicamente o protagonismo assumido pelas agências locais do Sistema S, que passaram, com o fim dessa primeira experiência de projeto de desenvolvimento local, à implantação de outros projetos aos quais voltaremos mais à frente. Por hora basta-nos o registro desse mapeamento, que demonstra a presença de agentes coletivos diversos, os quais vêm se colocando na disputa por uma posição de influência e projeção frente às questões inerentes à realidade do Pólo.

Além do SEBRAE, destaca-se pelo papel mediador e executor o Departamento Regional do SENAI Pernambuco, que mantém atualmente em funcionamento, nas cidades de Caruaru e Santa Cruz, duas unidades educacionais destinadas ao atendimento das demandas do ramo de confecções. É precisamente sobre essas unidades que nos dedicaremos no próximo capítulo, tentando analisar suas práticas e discursos, suas estratégias explícitas e intencionalidades veladas, as contradições e sentidos que caracterizam sua posição e inserção, o que justamente configura o que chamamos de *um modo de atuação do SENAI no Pólo*.

No entanto, é necessário esclarecer que as condições de elaboração do que apresentamos como trajetória histórica dessas unidades – parâmetro usado para se perceber as inflexões conceituais e organizacionais mais recentes pelas quais vem passando o SENAI local, e as implicações disso para seu *modo de atuação* – se fizeram sob evidentes limites metodológicos, uma vez que informações históricas sobre o SENAI em Caruaru, e até mesmo sobre o SENAI-PE, infelizmente nos pareceram bastante limitadas no momento da pesquisa. Salvo algumas referências das quais utilizamos, não contamos com nenhum trabalho historiográfico mais elaborado, nem tampouco tivemos acesso a materiais e documentos institucionais – na suposição que os mesmos existam –, que melhor informassem e caracterizassem as primeiras décadas de funcionamento da unidade. Mesmo assim, apesar dessas dificuldades, esboçamos um quadro de referência mínimo, mesmo que impreciso, em muitos aspectos, na tentativa de suprir os elementos necessários à análise e interpretação aqui apresentados, baseados nas informações obtidas com nossos contatos de campo, por nós registradas em caderno de notas, assim como, no conjunto de entrevistas realizadas com gestores, professores e outros agentes envolvidos ou relacionados com a atuação do SENAI.

⁸⁵ Unidade cujo raio de atuação estende-se, através de seus consultores e agentes de mercado, para o conjunto dos municípios envolvidos com as atividades do Pólo. Mais uma vez remetemos o leitor ao estudo de Lima (2011) por ser esse o seu objeto de estudo.

CAPÍTULO V
OS MODOS DE ATUAÇÃO DO SENAI
NO PÓLO DE CONFECÇÕES DE PERNAMBUCO

5.1. Breve panorama sobre o SENAI Pernambuco

Como já mencionamos em capítulos anteriores, o Departamento Regional do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial em Pernambuco figura como um dos mais antigos do país e está, como os demais, institucionalmente subordinado ao Departamento Nacional. Foi criado em 16 de abril de 1943 em Recife, em função da existência, desde 1939, da Federação das Indústrias do Estado de Pernambuco (FIEPE), na época, liderada por Joseph Turton Jr. A FIEPE é a entidade representativa dos sindicatos patronais de diversos segmentos industriais pernambucanos e uma das signatárias que originou a CNI (Confederação Nacional da Indústria) (LOPES, 1992). Além das outras quatro representações estaduais, de caráter administrativo e executivo do SENAI instalados no Centro-Sul em 1943, o SENAI-PE foi o primeiro Departamento Regional instalado no Nordeste, e teve como primeiro diretor regional José Milton de Pontes, o qual permaneceu no cargo até 1947.

Referências históricas dão conta que o SENAI Pernambuco, em seus anos iniciais, foi o responsável direto pela instalação, manutenção e condução das unidades da entidade, para além de sua base territorial, nos estados da Paraíba e Alagoas, situação essa só modificada com a posterior instalação de Departamentos Regionais nesses respectivos estados⁸⁶. Enfrentando dificuldades semelhantes a outras unidades do SENAI do país, notadamente no que se refere à contratação de professores e à inscrição dos primeiros alunos, além dos problemas de infra-estrutura, o SENAI-PE passou, ainda em 1943, através de acordos de colaboração, ao funcionamento provisório dos primeiros cursos noturnos de soldadores, limadores e torneiros mecânicos, em instalações de escolas públicas, uma das quais a Escola Técnica do Recife. As primeiras turmas, que à época totalizaram 449 matrículas, assim funcionaram por cerca de um ano e meio, até a inauguração em 25 de outubro de 1944 da primeira Escola construída pelo SENAI Pernambuco (SENAI-PE, 2009). Tratava-se da Escola de Aprendizagem Joseph Turton Jr, localizada no bairro de Areias na cidade de Recife, assim denominada a partir de 1946, em homenagem póstuma ao industrial do ramo alimentício, presidente da FIEPE e do Conselho Regional do SENAI Pernambuco. Pelo menos nas primeiras décadas, essa foi a mais importante unidade da instituição no estado, confundindo-se com a própria história do Departamento Regional ali instalado. Nesse espaço ministraram-se os cursos centrados nos ofícios estratégicos, tal como ocorria em outras

⁸⁶ O Departamento Regional do SENAI de Alagoas foi criado em 1948. Já o Departamento Regional do SENAI da Paraíba só foi criado em 1953, apesar do funcionamento desde 1949 da Escola de Aprendizagem de Campina Grande e Escola SENAI de Rio Tinto ligada a Companhia Têxtil de mesmo nome (LOPES, 1992).

unidades da rede SENAI que se constituíam, cursos como marcenaria, tornearia e serralharia. Algum tempo depois, iniciaram-se os cursos de ajustagem, caldeiraria e mecânica de automóveis, na área de metal-mecânica, além da instalação de cursos em novas áreas como eletricidade, eletrônica, gráfica, alfaiataria e tecelagem. A mais antiga Escola do SENAI-PE, a partir de 1968, recebeu a denominação de Centro de Formação Profissional Joseph Turton Jr., denominação que perdurou até recentemente, quando de sua transformação em Escola Técnica (SENAI-PE, 2009).

Figura 11. Imagens de prédios do SENAI Pernambuco em Recife



Foto à esquerda atual sede do Departamento Regional do SENAI-PE; foto à direita Centro de Formação Profissional Joseph Turton Júnior (bairro de Areias). Fonte: imagens s/d disponíveis em » www.pe.senai.br « Acesso em 16 de fevereiro de 2009

Uma segunda unidade foi inaugurada em 1959 no bairro de Santo Amaro em Recife, o Centro de Formação Profissional Manoel de Brito, destinada a receber os cursos de mecânica de auto, tornearia e ajustagem, que funcionavam no CFP Joseph Turton Jr. Com tal iniciativa, e durante as décadas de 1960 e 1970, o SENAI-PE iniciava a paulatina transferência de cursos e especialização de suas unidades em determinados ramos e áreas do segmento industrial, muito embora mantivesse uma estrutura de oferta de cursos suficientemente amplos para o atendimento das necessidades das indústrias, por meio da preparação de mão-de-obra adulta e na condição de jovens aprendizes, justamente nas qualificações de manutenção e reparo.

O resultado desse processo de expansão e modificação foi o surgimento de novas escolas, uma delas destacando-se como de referência para o Sistema SENAI, o Centro Regional de Treinamento Têxtil – CERTTEX, em funcionamento desde 1967 no bairro do Bongi, também em Recife, que se colocou como uma unidade especializada e sintonizada com a vocação da indústria têxtil, presente não só em Pernambuco, mas no Nordeste (SENAI-PE, 2009). Mais tarde, em 1983, essa unidade foi transferida para seu atual endereço, na cidade de Paulista, região metropolitana, onde passou a denominar-se mais recentemente de

Escola Técnica SENAI Paulista Domício Velloso da Silveira. Seguindo a tendência das experiências de interiorização das ações do SENAI Nacional, o SENAI-PE inaugurou, em 1974, no bairro de Mangabeira em Recife, o Centro Roberto Egydio de Azevedo, espaço destinado à gerência de todas as unidades móveis do SENAI para o estado de Pernambuco.

Assim, além da incorporação de novas áreas industriais destinadas ao atendimento das demandas do mercado local e da preparação de mão-de-obra em localidades onde não existiam escolas fixas, o SENAI-PE nas décadas seguintes cuidou da criação de novos Centros de Formação Profissional, tanto em Recife, no bairro de Água Fria – com a Escola Engenheiro Austriclínio Côrte Real, destinada à cadeia produtiva da construção civil –, como na cidade de Cabo de Santo Agostinho – com a Escola SENAI Francisco Adrissi Ximenes Aguiar (SENAI-PE, 2009). Mas, sobretudo, o SENAI-PE iniciou de modo mais enfático ações de interiorização com a criação em Petrolina, inicialmente, em 1980, da Escola Euclides Figueiredo para a área de metal-mecânica e, depois, em 1992, com a Escola SENAI Mário David Andreazza, que por quase uma década foi conhecida como Centro Regional de Tecnologia de Alimentos, sendo voltada para as demandas do Vale do São Francisco. Recentemente, após reforma, ambas as escolas passaram por um processo de fusão, constituindo uma única unidade na cidade. Araripina, região do estado com forte atuação na área de extração mineral e beneficiamento de gesso, também foi escolhida como cidade, em 1991, para implantação de uma unidade fixa do SENAI, o Centro de Formação Profissional Sebastião Lesse de Figueiredo Lins. Em 2005, o SENAI-PE inaugurou uma de suas últimas escolas na cidade de Garanhuns, a Escola SENAI Eurídice Ferreira de Melo destinado ao oferecimento de cursos em diversas áreas.

De acordo com as fontes documentais consultadas e com as informações obtidas em campo com gestores da entidade, o SENAI-PE declaradamente vem estabelecendo algumas projeções futuras, notadamente a de *ser reconhecido como provedor de inovação em soluções tecnológicas e educacionais para a indústria pernambucana e região*, visão convertida nas metas de ampliação da sua infra-estrutura, face ao cenário socioeconômico constituído em Pernambuco nos últimos anos, ou seja, com o início da instalação do Complexo Portuário e Industrial de Suape, o Estaleiro Atlântico Sul, a Refinaria Abreu e Lima, a Ferrovia Transnordestina e a Fábrica de Automóveis Fiat (FIEPE, 2009). Afim de atender às demandas geradas por tais empreendimentos de grande dimensão, o SENAI-PE já aponta para a construção, nos próximos anos, de novas escolas, na área da indústria ferroviária e da construção civil, na cidade de Jaboatão dos Guararapes, uma obra orçada em 7 milhões de

reais, e outra escola dentro do complexo industrial e portuário de Suape, com investimento de 5 milhões de reais mobilizados pela empresa Petroquímica Suape, em função de suas necessidades de qualificação para o setor têxtil de fibras sintéticas. Também se cogita a instalação de novas escolas nas cidades de Escada e Ipojuca.

Nos anos mais recentes, a área de serviços educacionais vem passando por transformações. Como se constatou, apesar de não oferecer cursos superiores de graduação ou pós-graduação⁸⁷, o SENAI Pernambuco vem atuando na promoção de qualificação profissional em dois níveis educacionais, através de oferta de cursos pagos e gratuitos, sob diversos títulos, em 16 áreas industriais diferentes. Neles se enquadram os *cursos de nível básico de formação inicial e continuada*, destinados a jovens e adultos, desempregados ou empregados com vínculos formais ou informais, tais como, os 76 cursos de *qualificação profissional básica*, os 33 *cursos de aprendizagem industrial básica*⁸⁸, destinados exclusivamente a jovens entre 14 e 24 anos, e os 299 cursos de *aperfeiçoamento profissional* (SENAI-PE, 2009).

Além desses, e demarcando uma tendência de crescimento nos últimos anos⁸⁹, o SENAI-PE também vem oferecendo⁹⁰ diferentes habilitações de *cursos técnicos de nível médio*, submetidos à autorização e controle do Ministério da Educação. De acordo com os documentos consultados, são 20 habilitações oferecidas: cursos técnicos em administração empresarial, alimentos, automação industrial, edificações, eletromecânica, eletrônica, eletrotécnica, gestão de processos industriais (gesso), logística, manutenção automotiva, produção de moda, química, redes de computadores, refrigeração e climatização, segurança do trabalho, sistemas à gás, soldagem, telecomunicações, têxtil e vestuário; os quais vêm funcionando de forma: (1) Gratuita, no período diurno, para jovens até 21 anos e que estejam matriculados na primeira ou segunda série do ensino médio; (2) Gratuita, no período noturno, para jovens até 24 anos e que tenham concluído o ensino médio; e (3) Paga, sendo cobrada

⁸⁷ Até o momento em que se deu a pesquisa de campo, o SENAI-PE anunciava e aguardava a publicação da portaria do MEC para implantação em 2011 de seu primeiro curso superior, 80 vagas para Tecnologia Mecatrônica, com mensalidade estimada em 600 reais, a funcionar na Escola SENAI Santo Amaro (Manoel de Brito) em processo de transformação em Faculdade de Tecnologia do SENAI Pernambuco.

⁸⁸ Uma das mais importantes modalidades historicamente oferecidas pelo Sistema SENAI com carga horária variável entre 400 e 800 h/a. Para uma descrição detalhada dessas modalidades de cursos oferecidos pelo SENAI atualmente Cf. a parte final do Capítulo III.

⁸⁹ Pode-se perceber no SENAI-PE, nos últimos cinco anos, um crescimento do número de matrículas ofertadas para os cursos técnicos. Por exemplo, para o ano de 2007 foram ofertadas 679 vagas gratuitas, e 340 vagas privadas, totalizando 1.019 vagas em cursos técnicos. Para o ano letivo de 2011, esse número saltou para o total de 2.392 vagas todas na modalidade de curso gratuito para jovens de 14 a 24 anos (SENAI-PE, 2011b).

⁹⁰ A oferta de cursos técnicos, conforme se constatou pela análise dos editais de seleção publicados pelo SENAI-PE, não se dá de modo regular. É de acordo com a avaliação periódica de suas metas de gratuidade, número de matrículas e conclusões, que se dá a definição de quais títulos de curso são abertos à seleção de novas turmas, de modo que não necessariamente os 20 cursos estejam disponíveis para a escolha da população jovem de 14 a 24 anos de Pernambuco (SENAI-PE, 2011b).

uma mensalidade, estando abertos ao público em geral ou fechados para trabalhadores com ensino médio concluído e que estejam vinculados às empresas conveniadas, funcionando em horários flexíveis (SENAI-PE, 2010a). Segundo a base de dados disponível no site do Departamento Nacional, o SENAI-PE registrou em 2010 um total de 34.860 matrículas em todas as modalidades, sendo 5.211 matrículas (veteranos e novatos) nos cursos técnicos de nível médio, o que representa 14,95% da oferta e 29.590 matrículas, 84,88%, em cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores (SENAI, 2011).

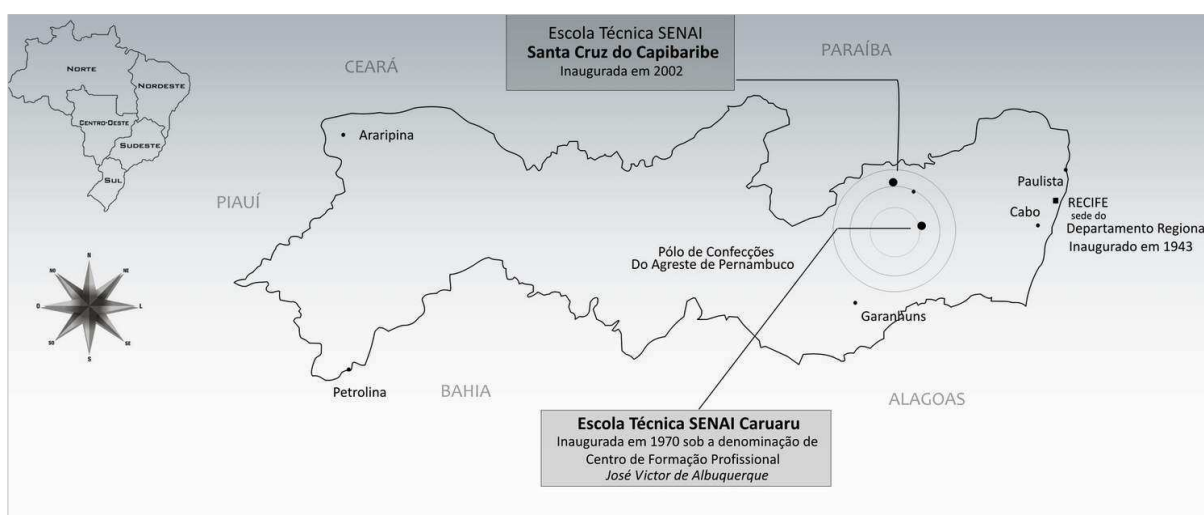
Já no que se refere aos serviços técnicos e tecnológicos, em 2010, o SENAI-PE realizou 1.145 atendimentos, dos quais, 11,27% foram serviços de *criação e aprimoramento de novos materiais, equipamentos, produtos, processos e sistemas*, o que está bem acima do percentual nacional do Sistema SENAI, para tal modalidade de serviço, na casa do 1,94%. Também merece destaque o serviço de *consultoria*, que consiste no provimento de soluções técnicas para problemas empresariais de gestão, qualidade e produtividade, que no Departamento de Pernambuco responderam por 51,35% dos atendimentos, também bem acima dos 8,29% apresentados pelo conjunto dos Departamentos Regionais. Outra linha de atuação considerável são os *serviços laboratoriais* realizados pelo SENAI-PE para empresas nas áreas de alimentos, água, microbiológica, microscópica, análises físicas e químicas de têxteis, construção civil e gesso, registrando 36,51% do total dos serviços técnicos e tecnológicos para aquele ano (SENAI, 2011).

Para a consecução de suas ações diretas, o Departamento Regional de Pernambuco, em 2010, contou com uma receita total de 74,5 milhões de reais, dos quais, cerca de 43 milhões (58%) foram de transferência da contribuição compulsória feita pelo Departamento Nacional. Esse recurso vem sendo usado, em parte, na manutenção de sua atual infra-estrutura, composta por 23 unidades móveis e 10 unidades fixas, todas transformadas de Centros de Formação Profissional em Escolas Técnicas, distribuídas em oito cidades pernambucanas, cinco delas localizadas na Região Metropolitana do Recife, três no Agreste e duas no Sertão (SENAI-PE, 2009).

Entre 2001 e 2008, essa infra-estrutura sofreu um processo de ampliação e modernização, com obras de reformas ou mesmo construção e instalação de novas escolas, tais como as Escolas Técnicas de Garanhuns, Santo Amaro, Petrolina, Cabo de Santo Agostinho, Caruaru e Santa Cruz do Capibaribe, o que mobilizou um investimento em torno de 40 milhões de reais, oriundos do Departamento Nacional (FIEPE, 2009).

Como se pode notar na figura 12, o SENAI-PE dispõe de duas unidades situadas no Agreste Pernambucano que se propõe atualmente ao atendimento das demandas do Pólo de Confeccões. Trata-se do SENAI Caruaru, a unidade mais antiga naquela região, e do SENAI Santa Cruz, ali instalado mais recentemente. A elas nos dedicaremos com maior detalhe a partir de agora, tentando localizar-lhe o contexto de surgimento, suas principais transformações e dilemas, assim como seu papel desempenhado enquanto agente de qualificação profissional e de assessoria empresarial, na interação com a dinâmica histórica e atual daquele espaço social local em que se encontra inserido.

Figura 12. Esboço da distribuição espacial das Unidades SENAI Pernambuco



Fonte: elaboração própria (2011)

5.2. Origem do SENAI Caruaru e de seu *modo de atuação* voltado para as necessidades exógenas ao contexto local

Nessa direção, vale relembrar em contexto mais amplo, que as transformações sociais e econômicas em curso nos anos 1970, para o Sistema SENAI, converteram-se institucionalmente nas iniciativas de expansão da rede para regiões periféricas, mesmo que em cidades de menor porte industrial, por meio da construção de novas unidades operacionais (como Centros de Formação Profissional) espalhadas pelo território nacional, sobretudo no Nordeste. Em grande medida isso informou as ações de interiorização envidadas pelo Departamento Regional do SENAI Pernambuco, até então presente apenas na região metropolitana do Recife, ações essas que resultaram, depois exatamente de 26 anos do início de suas atividades de qualificação no estado, na construção do SENAI Caruaru. O *Centro de*

Formação Profissional José Victor de Albuquerque, como foi denominado inicialmente, localizado no bairro de Vila Kennedy, foi inaugurado em 1º de julho de 1970, tornando-se a primeira unidade fixa de ensino instalada no interior, tendo à frente, como diretor, Ivanildo Rodrigues da Silva, que permaneceu no cargo até 1995, quando da posse do atual gestor.

A criação em Caruaru desse Centro de Formação Profissional, por parte do SENAI-PE, conforme se conseguiu apurar, desencadeada a partir da estrutura já consolidada em Recife, contou – tal como os demais Departamentos Regionais do Nordeste⁹¹ – com o deliberado apoio técnico e financeiro do Departamento Nacional, tanto no que se refere à instalação e manutenção efetiva da infra-estrutura básica ao funcionamento dessa unidade, como na definição do foco dos cursos de qualificação a serem ofertados e da respectiva padronização e uniformização dos conteúdos e do método de ensino desses cursos, a fim de evitar uma dispersão de suas linhas de ação estratégicas.

De acordo com entrevistas realizadas com os três funcionários mais antigos da Escola, desde a fundação, o SENAI Caruaru contou com uma estrutura modesta composta por apenas dois pequenos galpões, nos quais foram instaladas as salas de aula, equipamentos e as oficinas para os exercícios práticos de cada ofício, infra-estrutura básica que assim permaneceu por três décadas, até os anos mais recentes, quando passou por uma reforma bem significativa, à qual voltaremos mais adiante.

O pequeno porte desse espaço exigia um número pequeno de instrutores, um para cada disciplina que compunha o currículo dos cursos ministrados. Mesmo assim, ao longo dos anos, a carência de instrutores habilitados ao ensino prático configurou-se como um persistente problema interno, questão que, guardando as dimensões, afetava não só essa unidade, mas o conjunto das Escolas SENAI. Como vimos, no Brasil não havia mestres de ofício capazes de ensinar as qualificações ministradas pelo SENAI, situação que levou a instituição à invenção de algo até então inexistente, ao contratar sistematicamente, como solução para o problema, trabalhadores experientes, profissionais com qualificações tácitas adquiridas no âmbito do desempenho de suas atividades práticas de trabalho (LOPES, 1992; SENAI, 2002).

Certamente esse processo de incorporação de trabalhadores experientes e a conversão dos mesmos em instrutores de ofício, por parte do SENAI, se tornava um pouco mais facilitado, na medida em que se dava a formação das primeiras turmas. Seja no Centro de

⁹¹ Ainda hoje persiste o fato de que os Departamentos Regionais do Nordeste apresentem arrecadação deficitária da contribuição compulsória, ou seja, a principal fonte de financiamento do Sistema SENAI. Isso se dá em função da baixa densidade industrial da região, e a ele atrelado, do baixo número de empregados formais contratados (base do cálculo da arrecadação), o que torna necessário a transferência de recursos extras do Departamento Nacional do SENAI para esses Departamentos Regionais, situação já prevista e definida no Estatuto da instituição desde a fundação em 1942.

Formação Profissional de Caruaru, ou mesmo nas unidades consolidadas do SENAI em Recife, aí se desenhava a possibilidade de aproveitar um pequeno segmento, ou seja, os alunos que tivessem os melhores desempenhos, para ocupar o lugar de instrutor de ofício, muito embora, muitos desses recém contratados não tivessem passado pela experiência prática de trabalho dentro de uma fábrica⁹². Rememorando essas dificuldades pelas quais passou a unidade local do SENAI, um de nossos entrevistados, que acompanhou esse processo, afirmou enfaticamente:

Aqui no SENAI de Caruaru tinha um problema muito grande com a área de docência: todos os professores⁹³ eram contratados de Recife e acontecia deles passarem dois anos aqui, surgir vaga em Recife e eles se transferirem para lá. Aqui, então sempre tinha a deficiência de docentes, de modo que eles do SENAI já estavam querendo pegar profissionais daqui da cidade, ex-alunos, para evitar esse problema (ENTREVISTADO 03, 2010).

A atribuição do problema à falta de interesse em trabalhar numa unidade de pequena expressão, tal como aparece no discurso acima transcrito, nos leva a pensar as implicações das vagas em aberto, ou seja, o comprometimento do andamento das atividades didáticas, o cumprimento dos conteúdos estipulados, possivelmente interrompidos em várias situações. Ainda assim, vale reforçar, de acordo com as informações de nossos contatos de campo, a demarcação de um duplo perfil dos instrutores, que foi se construindo ao longo do tempo nessa unidade, caracterizado não por engenheiros formados, nem mesmo por técnicos especializados, mas por trabalhadores experientes que aprenderam seu ofício em sua inserção no mercado de trabalho e por ex-alunos formados pelo próprio SENAI, em ambos os casos

⁹² Para a conversão de trabalhadores de experiência prática, ou mesmo ex-alunos, em instrutores de ofício em suas áreas de atuação estratégica, como os cursos na área de metal-mecânica, eletricidade e madeira, o SENAI contou com um instrumento de fundamental importância, seu consagrado método de ensino e aprendizagem estruturado em torno das SMO (Séries Metódicas de Oficina). Como procedimento padrão, ao serem contratados, esses funcionários passavam um tempo dedicados ao estudo do material impresso das SMO, na forma de apostilas, que expunha a decomposição de um ofício em suas operações mais simples e o planejamento de operações com níveis crescentes de dificuldades e complexidade. De forma complementar também havia a orientação prática de um instrutor mais antigo do SENAI, geralmente vindo de outra escola ou Departamento Regional, que introduzia o recém contratado nas práticas de oficina, para só na sequência entregar-lhe uma turma definitiva. Isso evidenciou-se no depoimento de um de nossos entrevistados: “Meus primeiros tempos aqui na Escola foi justamente aqui nessa sala [atual biblioteca que não existia] que ficava as apostilas, com muita poeira, ficava aqui sozinho, estudando as apostilas SMO. Certo dia um professor veio aqui pegar um material e me viu e perguntou: *rapaz, você está fazendo o que aqui?* E respondi: *Bem eu fui contratado como professor de ajustagem e me mandaram vir para aqui e já estou a uma semana.* Depois fui com ele para a oficina e comecei com as turmas” (ENTREVISTADO 03, 2010).

⁹³ Perceba que o entrevistado utiliza o termo professor para se referir ao profissional de educação da Escola SENAI Caruaru. Na verdade isso demarca a incorporação na fala do ator, de uma inovação terminológica trazida pelas mudanças mais recentes, não adequada para se referir a designação adotada pelo Sistema SENAI no contexto dos anos 1970 a 1990. Por isso mantivemos na redação de nossa análise o termo instrutor para se referir àquele período evitando-se assim, um anacronismo. Há aqui a idéia de uma transformação simbólica importante que se deve atentar: a mutação de instrutor para professor de educação profissional.

profissionais que passaram a atuar na educação profissional com um nível de escolaridade básico. Instrutores esses, como se percebe, inicialmente transferidos das unidades do Recife para a instalação da Escola de Caruaru e, mais tarde, aproveitados das primeiras turmas formadas na cidade, como solução à situação de instabilidade do quadro funcional, assim manifestada em função das constantes transferências de professores, ou melhor dizendo, do regresso dos instrutores para as unidades melhor estruturadas no Recife.

Mesmo não sendo possível uma descrição mais precisa desses dilemas de ordem mais interna, os quais essa unidade teve que enfrentar historicamente, o conjunto de entrevistas revelou fortes indicações da principal linha de ação assumida, à época ainda circunscrita exclusivamente aos serviços educacionais. Como era de se esperar de uma unidade inserida numa rede de escolas profissionalizantes submetidas institucionalmente a uma padronização de procedimentos e referências práticas e discursivas, da envergadura do Sistema SENAI, a Escola Caruaru reproduziu ao seu modo, e nisso apresentando especificidades, as principais modalidades de cursos ministrados pelo SENAI em todo país, justamente aqueles voltados quase exclusivamente para os consagrados *ofícios básicos e estratégicos* nas áreas de metal-mecânica e eletricidade. Segundo um de nossos entrevistados – ex-aluno da escola e professor da instituição –, desde os anos 1970 até recentemente, salvo algumas modificações curriculares, esteve em funcionamento no SENAI Caruaru basicamente os cursos de ajustagem e tornearia mecânica, eletricidade e mecânica de auto, sob duas modalidades diferentes exclusivamente destinadas à preparação de jovens trabalhadores. Tratava-se do *Curso de Qualificação Profissional*, um tipo de curso que impunha uma formação mais aligeirada, e o *Curso de Aprendizagem Industrial* de duração bem maior, que se propunha ao ensino metódico de um ofício industrial, ambos profundamente inspirados na metodologia de ensino, e no conteúdo, das séries metódicas, destinados à formação de torneiros mecânicos, ajustadores mecânicos, eletricitas instaladores prediais e mecânicos de automóveis.

Na prática, esses cursos foram mantidos ao longo das décadas e contemplaram um perfil de atendimento diferenciado em relação à realidade encontrada nas unidades SENAI situadas no Centro-Sul. Os documentos normativos do SENAI, desde os anos inaugurais da instituição, faziam referência constante à prioridade de atendimento a alunos que se encontrassem na condição de trabalhadores menores aprendizes⁹⁴, ou seja, que apresentassem

⁹⁴ Como tratamos no Capítulo II, o *contrato de aprendizagem* foi reconhecido pela CLT em 1943 como um tipo especial de contrato de trabalho para jovens, entre 14 e 18 anos de idade, (a legislação posterior estendeu a idade para 24 anos) firmado entre o jovem aprendiz e o empregador de médias e grandes empresas, e que se caracterizava pela obrigatoriedade do jovem trabalhador está inscrito em programa de aprendizagem de formação técnico-profissional metódica; na redação original do texto da CLT, em cursos do SENAI.

vínculo com alguma indústria, esta sendo a responsável por encaminhar seus empregados para o curso de formação no SENAI. Esse cenário não pareceu estranho ao período de crescimento industrial vertiginoso e, conseqüentemente, com a abertura de milhares de postos de trabalho formais nas grandes empresas de São Paulo e Rio de Janeiro, por exemplo.

No entanto, outra situação era contemplada nos documentos institucionais, e que de certa forma adequava-se aos inúmeros contextos locais marcados por uma baixa densidade industrial, como as encontradas no Nordeste. Tratava-se dos cursos abertos à comunidade, geralmente destinados aos filhos ou parentes de algum trabalhador da indústria, mas que efetivamente não estavam vinculados a nenhuma empresa, oportunidade essa de ingresso no mercado de trabalho só colocada ao final do curso, com o estágio.

Como foi identificado, isso se expressou fortemente no Centro de Formação Profissional de Caruaru, demarcando assim o perfil majoritário dos alunos dessa unidade, ao mesmo tempo em que essa característica específica apontava para as sérias dificuldades de colocação no mercado de trabalho local do conjunto desses egressos, ou seja, na própria região do Agreste Pernambucano, ou mesmo na região metropolitana do Recife. Um dos componentes que poderia elucidar a existência desse problema reside justamente no fato de que, apesar de Caruaru historicamente se constituir como importante entreposto comercial de porte meso-regional, com forte presença de negócios informais de comercialização, e nisso apresentar uma economia mais diversificada em relação aos municípios de seu entorno, não chegou a tornar-se uma cidade de tradição industrial, apresentando assim um reduzido número de fábricas do ramo metal-mecânico. Sem fábricas, sem empregos para os trabalhadores formados pelo SENAI com qualificações industriais. Esse raciocínio, assim foi expresso por nosso entrevistado, ao recordar do seu tempo como aluno na Escola, na passagem dos anos 1970 para os 1980, sugerindo elementos importantes da dinâmica do mercado local:

De acordo com minha experiência, eu penso que a maioria dos alunos formados aqui na Escola não foram absorvidos pelo mercado formal da cidade, o campo de trabalho era muito escasso (...) Na época que estudávamos aqui não tinha opção de emprego, a gente fazia o curso aqui para pegar a mala e ir embora para São Paulo. Isso era comum, a maioria dos meus colegas foram embora, porque aqui em Caruaru só tinha duas empresas metalúrgicas formais, uma com uns 20, e outra com uns 25 funcionários. Essas empresas empregavam alunos do SENAI, mas, já não estavam precisando. Além disso, desde que a escola foi fundada temos uma relação de parceria com uma grande empresa, que é a Moura, lá em Belo Jardim, que sempre contratou ex-alunos do SENAI (ENTREVISTADO 03, 2010).

Obviamente que se deve ponderar uma afirmação tão categórica como a enunciada pelo entrevistado no fragmento acima transcrito, sendo dessa forma razoável se considerar que esse percurso não se deu para todos os ex-alunos formados pelo SENAI Caruaru. Apesar de não encontrarmos nas entrevistas realizadas elementos que detalhassem a natureza dos vínculos estabelecidos historicamente entre os egressos e o mercado de trabalho, um de nossos contatos de campo chamou a atenção para o fato de muitos egressos terem buscado alternativas de trabalho em Caruaru, em atividades profissionais aproximadas à sua formação inicial, a exemplo, de um número considerável, mas não determinado, de mecânicos de automóveis, torneiros, fresadores ou eletricitistas que passaram a atuar em pequenas oficinas de reparação da cidade, sejam como assalariados formais ou informais, sejam como trabalhadores autônomos. Houve ainda os que se submeteram ou optaram – face às suas estratégias pessoais montadas em confronto com as condições com as quais se depararam – por atividades não propriamente relacionadas com as experiências adquiridas com os cursos do SENAI Caruaru, grande parte dessas atividades de caráter menos qualificado em relação ao ofício aprendido.

Isso tenciona a qualidade dos vínculos e relações de trabalho desencadeados a partir das ações de qualificação promovidas pelo SENAI Caruaru, principalmente no que se refere à imagem tão divulgada, com fortes conotações ideológicas, da garantia de empregos para os que detêm um certificado com a marca dessa instituição. Pelo menos nesse caso preciso, para os que fizeram o curso do SENAI, essa experiência não significou necessariamente a inserção no mercado de trabalho e, para os que conseguiram essa inserção, a mesma não se deu sob condições igualitárias para todos.

Por outro lado, mesmo considerando como veraz a expressiva absorção dos egressos nas poucas indústrias locais do ramo metal-mecânico (especialmente na empresa de fabricação de baterias automotivas, acima mencionada⁹⁵), na condição de empregados formais – fato que

⁹⁵ Pelo que podemos perceber a Moura Baterias S/A, fábrica de baterias automotivas, constituiu-se como a principal demandante de mão-de-obra qualificada na área de metal-mecânica para o SENAI Caruaru, e até hoje vêm pautando as principais ações da Escola nesse segmento. Fundada em 1957 na cidade de Belo Jardim-PE, era uma pequena fábrica sob a denominação de Indústria e Comércio de Acumuladores Ltda, com uma produção aproximada de apenas de 50 baterias/mês. Nos anos 1960 recebeu financiamentos e incentivos do BNB e da SUDENE para sua modernização e construção de uma planta industrial de grande porte, transformando-se nesse período em sociedade anônima. Nos anos 1970 e seguintes, período de instalação da Escola SENAI Caruaru, ampliou seus negócios com exportações para os EUA, abriu filiais no Rio de Janeiro e em São Paulo, e passou a ser fornecedor da Fiat Automóveis, momento em que atingiu a escala de 60.000 baterias/ano. Informações disponíveis em » www.moura.com.br « Acesso em 16 de fevereiro de 2011. Atualmente, de acordo com a estimativa de nosso contato de campo, a empresa que ainda mantém sua planta matriz em Belo Jardim, emprega aproximadamente 1.000 trabalhadores, e lá está sendo implantado um Centro de Treinamento nas dependências da fábrica, com o apoio e assessoria do SENAI Caruaru, para suprir as necessidades de mão-de-obra qualificada, principalmente de técnicos, tendo em vista que mais de 50% dos empregados da empresa fizeram o curso de aprendizagem, um curso de carga horária longa, como se sabe, mas de nível básico. A proposta é oferecer o *curso técnico de eletromecânica* como re-

afirmaria a eficácia objetiva do SENAI Caruaru materializada nos efeitos diretos de sua principal linha de ação, ou seja, a resposta às demandas locais por meio dos seus serviços de preparação de mão-de-obra qualificada –, nos interessa aqui sublinhar as importantes indicações fornecidas pelo entrevistado no que tange exatamente a um excesso relativo de jovens trabalhadores qualificados pelo SENAI Caruaru. Para nosso contato de campo⁹⁶, esse excesso, é verdade, representou um número absoluto bem pequeno, estimado para as duas primeiras décadas de funcionamento da Escola, em menos de 500 matrículas⁹⁷ regulares por ano – capacidade de atendimento relacionada diretamente ao pequeno porte da unidade –, mas que, em função das poucas indústrias existentes na cidade, incapazes de absorver a oferta de mão-de-obra qualificada, impunha um cenário de poucas chances de sucesso, ou seja, com escassas oportunidades de emprego, para os que ali concluíram os seus cursos.

Tais condições próprias da região do Agreste Pernambucano representaram, ainda sob o contexto de expansão econômica do Centro-Sul, um fator de expulsão de um contingente de trabalhadores qualificados pelo SENAI Caruaru, portadores de um diferencial (em comparação com a massa de nordestinos sem escolaridade formal e sem noção do ambiente urbano e fabril de cidades, por exemplo, como São Paulo ou Rio de Janeiro), que juntamente com outros tantos formados pelas demais unidades do SENAI do Nordeste compuseram um fluxo migratório que durou muito tempo, quase uma década (1970-80), para o caso do Centro de Formação Profissional de Caruaru.

Assim operando, mantendo seu foco principal nos cursos voltados para os serviços de montagem e reparação predominantemente na área de metal-mecânica, e assim qualificando jovens trabalhadores, que em sua maioria não eram absorvidos pelo mercado de trabalho local, nem em Caruaru, nem na região metropolitana de Recife, o SENAI Caruaru esteve, desde sua origem, fortemente atrelado ao atendimento das demandas de mão-de-obra qualificada para as indústrias de ponta situadas no Centro-Sul do país, ou seja, as grandes empresas, muitas delas multinacionais do ramos metalúrgico, automobilísticos e de eletroeletrônico, responsáveis pelo emprego de significativos contingentes de trabalhadores. De fato, todas as diretrizes

qualificação para esses trabalhadores já empregados, além da implantação prevista para 2011, a pedido desta empresa, de um novo curso técnico, o de *eletrotécnica* nas dependências da Escola Caruaru (ENTREVISTADO 03, 2010).

⁹⁶ Mais uma vez lembramos que a menção no corpo do texto a *contato de campo* refere-se às informações obtidas de pessoas, que preferimos manter o sigilo de seus nomes, e que não foi possível a realização de entrevistas com gravação de áudio e sua respectiva transcrição. As informações, assim obtidas, foram ao momento da pesquisa de campo registradas em caderno de notas, e a elas recorremos e apresentamos como fonte dos resultados produzidos.

⁹⁷ Diante das condições da pesquisa de campo, não se teve acesso ao arquivo e documentos da Escola SENAI Caruaru referentes a esse assunto, o que limita bastante a precisão dessas informações prestadas por nosso contato de campo. Mesmo assim, registre-se que a impressão geral dos entrevistados indicou claramente as pequenas dimensões da escola o que nos serve de contraste para se pensar a importância das modificações mais recentes, tanto com a ampliação física das instalações da escola, como na ampliação, em sentido mais profundo, das linhas de ação desse agente coletivo em âmbito local.

nacionais manifestadas pelo próprio SENAI apontavam na direção da constituição de uma rede, de um sistema de unidades operacionais espalhadas e articuladas pelo país, inclusive em regiões periféricas, incumbidas dessa missão.

Se assim se processou, é necessário se considerar que o SENAI Caruaru desempenhou um papel central de alcance extensivo claramente estabelecido – mesmo considerando as limitações de seu porte de atendimento –, não só diretamente relacionado à resolução prática e objetiva do problema de oferta de mão-de-obra qualificada, mas para além dessa dimensão, em sentido complementar e mais profundo, em relação às implicações subjetivas de natureza ideológica e política inerente às suas práticas e discursos de preparação para o trabalho. Justamente àquelas, como vimos em capítulos anteriores, conectadas às intencionalidades de classe que demarcaram um modo de atuação do SENAI em âmbito nacional, empenhado na socialização de trabalhadores adequados e afinados ao ciclo de expansão da economia brasileira impulsionada pela industrialização crescente, processo esse responsável pela assimilação e implantação de um *fordismo periférico*, um padrão *sui generis* de acumulação e regulação de capital no país naquele período.

Claro que não queremos dizer que o SENAI Caruaru reproduziu estritamente todas as prerrogativas institucionais, todas as diretrizes nacionalmente estabelecidas, esgotando assim suas brechas ou margens de “autonomia relativa” no enfrentamento, no contato, na interlocução com as necessidades produtivas, sociais e simbólicas de ordem estritamente específicas à configuração local. Certamente, para a compreensão da unidade local em Caruaru, isso se torna da maior importância, e bem mais visível em sua dinâmica atual, muito embora o que aqui se tente enfatizar sejam as condições como isso inicialmente se manifestou e se manteve.

Nessa medida, aquele projeto portador de interesses, enquanto macro-referência estipulado na base de uma amarração institucional para as diversas unidades locais espalhadas pelo país, encontrou precisamente no SENAI Caruaru evidentes limites, já que aqueles critérios genericamente definidos a partir dos ofícios básicos e estratégicos não atendiam às demandas locais originadas de um tipo de indústria de menor complexidade, à época predominantemente tradicional, com forte presença da informalidade na cidade.

Isso demarcou fortes contradições. Basta lembrar as prioridades de cursos definidos por essa unidade, indiferente e distante do seu próprio contexto local de origem, dado justamente em plena fase de constituição das atividades produtivas e comerciais da confecção de roupas na região do Agreste Pernambucano, ou seja, no momento da proliferação de *fabricos* e

facções e do crescimento da *feira da sulanca*, tanto em Caruaru, como em Santa Cruz do Capibaribe e arredores. Com isso, à medida que o SENAI Caruaru se firmava e penetrava na realidade local, mais transparente tornava-se a falta de adaptação e adequação de seu projeto à realidade local, configurando um modo de atuação inicialmente mais afim com as prioridades definidas nacionalmente, do que propriamente frente às demandas e vocações locais ou regionais, notadamente àquelas referidas às necessidades sociais e produtivas do segmento das confecções de roupas.

De certa forma, isso pode ser atribuído à incapacidade de mobilização dos poucos empresários locais dos vários segmentos ali atuantes, sobretudo, dos que recolhiam a contribuição compulsória. Isso, no sentido de se organizarem como associação ou sindicato patronal capaz de formular demandas, de vocalizar no âmbito da FIEPE suas necessidades de qualificação profissional a serem atendidas pelo SENAI Caruaru, cobrando assim uma melhor adequação dos serviços dessa entidade. Uma capacidade de influência, diga-se, limitada pela ausência de médias e grandes empresas⁹⁸, característica do segmento têxtil e de confecções da cidade, nas primeiras décadas de funcionamento da unidade.

No entanto, mesmo preservando os eixos norteadores do sistema, justamente por ser aí que se executam efetivamente as ações estratégicas, o SENAI Caruaru, ao ter diante de si problemas dessa natureza, não pôde reproduzir-se e manter-se em funcionamento sem que minimamente esboçasse alguma iniciativa de inserção efetiva na vida social de Caruaru. De algum modo tornou-se urgente atentar para o que despontava expressivamente como a grande tendência econômica e oportunidade de trabalho naquela região, iniciando assim um tenso e contraditório processo de mudança do pacote de ofertas de cursos, como forma de estabelecer os primeiros laços com os pequenos produtores locais.

De acordo com o relato dos professores e gestores que tivemos acesso⁹⁹, em 1976, o SENAI Caruaru iniciou as primeiras turmas do *curso de costura industrial*, um curso gratuito voltado à formação profissional de costureiras e costureiros capazes de atuar na parte operacional da linha de produção da indústria de confecções, passando a funcionar em paralelo aos outros cursos da Escola já mencionados. Não foi possível determinar exatamente com que regularidade esse curso foi ministrado, mas sabe-se que o mesmo foi um dos principais e, por alguns anos, o único curso de curta duração – referido pela instituição como

⁹⁸ São essas empresas que efetivamente têm direito a uma ação reivindicatória no âmbito da FIEPE ou do Conselho Estadual, na medida em que são as que recolhem a contribuição compulsória, o recurso financeiro que sustenta a estrutura do SENAI.

⁹⁹ Aqui nos apoiamos em informações orais e não gravadas prestadas por nossos contatos de campo. Infelizmente não podemos acessar nenhum registro documental sobre números de matrículas da Escola ou acompanhamento de egressos no mercado de trabalho, nem no que se refere ao período dos anos 1970 aos anos 1990, nem os dados atuais, sob a alegação, da parte dos gestores, de se tratar de informações de uso exclusivo e retrito ao Sistema SENAI.

de *qualificação básica*, com carga horária de 200 h/a, aproximadamente –, destinado a trabalhadores adultos e aberto à comunidade. As turmas inicialmente foram compostas por 10, e no decorrer dos anos, ampliadas para 16 alunos. Funcionaram em período diurno e perfizeram um total de matrícula bem menor do que os cursos da área de metal-mecânica. Essa nova iniciativa implicou numa primeira adaptação das instalações da Escola trazidas com a montagem de uma pequena oficina de costura destinada à instrução e exercícios práticos, que contou, pelo menos até o fim da década de 1990, segundo as estimativas de nosso contato de campo, com cerca de 20 máquinas industriais, diga-se o equipamento mais básico para a costura de malharia.

As condições de atendimento da Escola também estiveram relacionadas, durante aquele período, ao pequeno número de instrutores, totalizado em apenas três profissionais habilitados para esse fim, responsáveis, curiosamente, pela aplicação de uma metodologia de ensino-aprendizagem específica e diferenciada em relação às SMO (Séries Metódicas de Oficina), largamente usado no setor de metal-mecânica da Escola. Segundo uma de nossas entrevistadas, a professora mais antiga da área de vestuário da instituição, nunca fez sentido se falar em séries metódicas na experiência dos *cursos de costura industrial* promovidos por essa unidade SENAI.

Figura 13. Exemplos de máquinas de costura industrial disponíveis histórica e atualmente no SENAI Caruaru



O domínio de operação dessas máquinas representa qualificações diferentes e especializadas para cada costureira(o), habilidade que demarca estratificações, sendo um dos elementos acionados na prática do Pólo de Confecções de Pernambuco, e que sugerem traços da dinâmica identitária daqueles trabalhadores. Para eles ser costureira(o) de uma overlock difere de ser uma costureira(o) de máquina galoneira, por exemplo. Fonte: Arquivo do Grupo de Pesquisa *Trabalho, Desenvolvimento e Políticas Públicas* (UFPG/CNPq), 2010.

Suas indicações registram que, guardando algumas modificações que se deram ao longo dos anos, o currículo desse curso era, e em grande medida ainda mantém-se, composto basicamente por um conjunto de conteúdos práticos articulados em dois momentos. Num primeiro, já no ambiente da oficina, o aluno é introduzido e familiarizado com o funcionamento das máquinas de costura, aprendendo (1) a identificar os modelos das

máquinas assim definidas em função do tipo de costura que desempenham (por exemplo, máquinas de costura *overlock*, reta, galoneira, etc.), (2) verificar e ajustar os componentes necessários à operação dessas máquinas, como limpeza do equipamento, lubrificação, colocação adequada das linhas ou fios, bobinas, agulhas, calcadores, tipos e ajustes dos pontos; tudo isso de acordo com certas especificações técnicas e observando as condições ergonômicas, de iluminação e de *layout* a que estão submetidos no ambiente de trabalho.

Tão logo vencida essa etapa do aprendizado, passa-se para o segundo momento dedicado aos exercícios de coordenação de ponto, base para o efetivo aprendizado prático da costura, o qual se sucede à montagem de peças de roupas variadas, percorrendo todo o processo de produção, sendo esta: uma camisa, uma saia, calça ou bermuda. Ao aluno em formação dá-se a peça cortada e o mesmo, paulatinamente, é introduzido nas várias etapas especializadas da costura, montando a peça por completo e dando-lhe as costuras de acabamento, as que exigem a maior perícia e cuidado, resultando no artefato final do vestuário. Como percebemos, esse processo esteve, e ainda está permeado, pela disseminação comportamental “adequada” ao cumprimento de metas estabelecidas em função do tempo, quantidade e níveis de desperdícios de produção, monitorados pelos instrumentos de medição/aferição, no que se refere à qualidade e à detecção das falhas e defeitos nas operações realizadas ou insumos utilizados. Quanto a isso e melhor detalhando os procedimentos adotados histórica e atualmente no ensino da costura industrial de roupas no SENAI Caruaru, nossa entrevistada afirmou em contraste à qualificação tácita desenvolvida no âmbito das atividades informais da região:

No próprio fabrico as pessoas vão aprendendo e trabalhando, mas nesses casos eles não têm a técnica de ensino, não tem aquele acompanhamento, nem tem a mesma carga horária que a gente dá aqui no SENAI. Nosso método mostra os caminhos práticos, as regras, a maneira correta de fazer, além do mais o SENAI sempre se preocupou com a exigência de cadeiras adequadas, a iluminação, o ambiente ventilado exigindo equipamento de segurança: calçado fechado, fardamento padronizado. Isso é bem diferente do que acontece nos fabricos (...) Então veja: aqui no *curso de costura industrial* o aluno começava fazendo exercícios práticos de costura nos tecidos, aprendendo o ponto, para só depois passar para a montagem propriamente de peças de roupas (...) Nessa fase inicial o aluno passa por uma série de exercícios na máquina de costura reta para aprender a fazer o arremate e ter a coordenação motora para fazer a costura acompanhada pelo calcador, aprender a virar a costura, trabalhar com os dois lados do calcador, direito e esquerdo, costuras curvas e paralelas, que é a grande dificuldade de todo mundo. Só depois disso é que

se passa para a confecção, para a montagem das peças propriamente (...) Nesses anos pra cá houve algumas mudanças como o aumento do tempo dos cursos e na quantidade de alunos por turma, mas o método de ensino é praticamente o mesmo (ENTREVISTADO 02, 2010).

Nesse caso, ao que tudo indica, o suporte pedagógico por excelência fez-se através da observação e repetição, por parte dos alunos, das operações realizadas pela instrutora na oficina. Esse *aprender fazendo* dispensou qualquer apresentação de natureza mais teórica, presentes, mesmo sob limites, nos cursos de outras áreas ministrados pelo SENAI, cursos como os da área de metal-mecânica, que se valiam, por exemplo, do estudo dirigido, das folhas de tarefa, das folhas de operação, ou mesmo das folhas de informação tecnológica¹⁰⁰. Não dispondo de recursos semelhantes, na prática o fazer pedagógico dos três instrutores de ofício do *curso de costura industrial* resultou num método de ensino, como afirmamos, diferenciado, que obedecia a uma sequência lógica operacional, mas que estava longe da formalização atingida pelas séries metódicas.

Figura 14. Recursos didáticos usados histórica e atualmente na prática de oficina

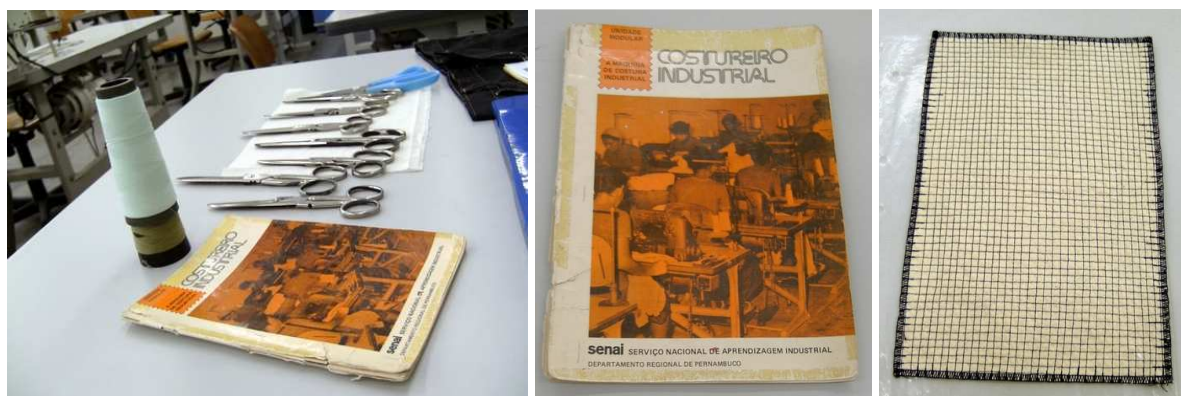


Foto à esquerda, *Manual Costureiro Industrial*; foto à direita, pedaço de tecido usado como exercício prático de coordenação motora do ponto da costura reta. Fonte: Arquivo do Grupo de Pesquisa *Trabalho, Desenvolvimento e Políticas Públicas* (UFCG/CNPq), 2010.

Para se ter uma idéia, o único material didático impresso que orientava grosso modo as instruções em oficina, era e ainda continua sendo atualmente um manual intitulado *Costureiro Industrial*, editado pelo Departamento Regional do SENAI Pernambuco, usado para introduzir noções básicas sobre a nomenclatura das partes que compõem uma máquina de costura. Tivemos acesso a esse material em campo e, quando perguntado se todos os alunos recebiam esse material didático, a professora entrevistada nos pareceu enfática ao informar

¹⁰⁰ Lembramos que a origem e significado dessa metodologia de ensino do SENAI foi recuperada no Capítulo II, e lá explicitamos de modo mais detalhado esses recursos.

que o SENAI Caruaru não fornecia esse tipo de material, fato justificado pelo tipo de ensino eminentemente prático que ali se ministrava. Por outro lado, o traçado dessa metodologia de ensino despontou como uma forma muito inicial e problemática, como veremos mais à frente, de intervenção direta sobre as qualificações tácitas, presentes desde a origem e desenvolvidas com as atividades da *sulanca* em Caruaru, Santa Cruz e arredores, no sentido de formalizar, racionalizar e legitimar aquele tipo de aprendizado prático informal.

Ao longo dos anos 1980 e 1990, outro curso de curta duração foi agregado, destinado à formação de *mecânico de máquinas de costura industrial*, um tipo de qualificação voltada para o serviço de montagem e manutenção do principal equipamento da linha de produção de uma fábrica de confecções. Esse curso, juntamente com o de *costura industrial* iniciado sete anos após a inauguração da Escola, representou a gênese de uma atuação voltada especificamente para as necessidades locais no ramo de confecções – a atividade estruturante da dinâmica social e produtiva do Agreste Pernambucano –, muito embora também signifiquem, por outro lado, um acanhado esforço de adaptação das diretrizes institucionais estabelecidas nacionalmente. Isso pode ser facilmente percebido quando se leva em conta o conjunto dos serviços educacionais empreendidos historicamente por essa unidade SENAI, que tiveram nos cursos da área de metal-mecânica sua linha de ação prioritária, como se tratou anteriormente.

Ao mesmo tempo, esses serviços educacionais inicialmente “voltados” para o ramo de confecções também sugeriram um tipo de atuação pouco expressiva quando se considera seus impactos, ou seja, uma interferência efetiva na dinâmica das atividades locais. Essa situação se manteve na medida em que esteve relacionada com uma dificuldade de inserção mais concreta na dinâmica local, por parte do SENAI Caruaru, fato reforçado por diversos contatos de campo, muitos deles professores ou gestores diretamente envolvidos com o funcionamento daquela unidade, ao afirmarem algo que lhes pareciam evidente: o desconhecimento da instituição na cidade. Tal enunciação, ou seja, a de que *o SENAI por muito tempo foi uma instituição desconhecida em Caruaru*, talvez possa ser interpretada como forte evidência da posição assumida por essa unidade local, ou seja, a de manter-se, por quase 30 anos, como um agente anônimo, sem projeção, um agente de atuação coadjuvante, que passou ao largo da pujança que demonstrava as atividades do ramo de confecções.

5.3. As mudanças no SENAI Caruaru e sua constituição como agente coletivo inserido na realidade do Pólo de Confeccões de Pernambuco

No entanto, essa posição do SENAI Caruaru vem sendo profundamente modificada a partir dos ajustes e adequações em suas linhas estratégicas de ação, assim estabelecidas na tensão e no entrecruzamento de dois vetores de forças. Vetores esses, de um lado, manifestados pelas mudanças institucionais de âmbito nacional e estadual a que sempre esteve e ainda está submetida essa unidade e, de outro, pelas pressões exercidas por diversos agentes coletivos locais, que passaram cada vez mais a esboçar a necessidade de uma adequação dos serviços prestados pelo SENAI Caruaru às demandas do segmento confeccionista. Na verdade, isso vem demarcando, na última década (2000-2010), a reprodução de velhos procedimentos, mas também a assimilação e disseminação de novas práticas e discursos engendrados pelo amplo processo de mudança *interno-institucional* orientado para uma *atuação no ambiente externo local* do Pólo de Confeccões de Pernambuco, em que pesam novas implicações e significados em relação àquelas iniciativas seminais, expressas pelos primeiros cursos de qualificação na área de costura.

Fortes elementos que caracterizam esses novos rumos tomados pelo SENAI Caruaru podem ser encontrados especialmente na segunda metade dos anos 1990, contexto no qual ocorreram, em âmbito nacional, profundas mudanças no mundo do trabalho e no setor produtivo, trazidas tanto pela nova dinâmica de competitividade econômica impostas pelo processo de globalização dos mercados, em meio à desaceleração da economia e desemprego em massa, como pelas mudanças nos processos produtivos promovidos pelos avanços tecnológicos e pela introdução de novos modelos de organização do trabalho no país. Como já tratamos em capítulos anteriores, a combinação desses fatores implicaram, em geral, no agravamento das condições de trabalho – na medida em que se amplificavam a flexibilização e informalização das relações de trabalho – e na alteração dos perfis de qualificação requisitados, suscitando a incorporação de novos conteúdos e práticas e introduzindo mudanças na própria noção de qualificação profissional; fato que para o SENAI passou a ser encarado como cenário de risco a ser convertido em oportunidades.

Foi nessa direção que se iniciou o movimento interno de *reinvenção institucional*, desencadeado a partir da sistemática do *planejamento estratégico*, promovido pelo Departamento Nacional e que, de alguma forma, passou a atingir todas as suas unidades espalhadas pelo país. Com base nesse instrumento de gestão, foram redefinidas as linhas

estratégicas de ação do SENAI, cada vez mais orientadas a aproximar-se da lógica de mercado, na tentativa de esmaecer a ambigüidade de sua natureza público-privada, assim como, de disseminar práticas e discursos repletos de novas intencionalidades. Cabe lembrar que foi a partir dessas mudanças internas que o SENAI passou a enfatizar mais claramente a necessidade de adotar, em sua rede de unidades, estratégias de auto-sustentação financeira, tratadas como venda de serviços educacionais – consagrados nos cursos de qualificação profissional de curta duração e nos conhecidos cursos de aprendizagem industrial destinados a jovens e adultos – e por meio da oferta de serviços de assistência técnica e tecnológica, pesquisa aplicada e difusão de informações para as grandes indústrias, passando a incluir o atendimento à micro e pequenas empresas – um novo segmento de mercado até então não prioritário (SENAI, 2002).

Como se pode perceber, essa nova postura assumida pelo SENAI vem se mostrando empenhada na conquista de novas posições sociais, ao adentrar em áreas de atuação de que não participava, ao mesmo tempo em que também se destaca pela manutenção da histórica posição hegemônica conquistada no campo da qualificação profissional. Para tanto, passou à adequação de seu modelo pedagógico, estruturado em torno das séries metódicas, incorporando aí a *noção de competência*, ajudando, ao lado de outros agentes coletivos, a disseminar um tipo de qualificação profissional que vem privilegiando práticas pedagógicas flexíveis, não só de conhecimentos técnicos necessários às atividades práticas de trabalho, o *saber fazer*, mas também de habilidades e atitudes de natureza comportamental relativos ao *saber ser e agir* (SENAI, 2002). Tudo isso sob a referência de estar promovendo a sintonia, uma imbricação efetiva, entre mundos distintos, a lógica de atuação como escola e a lógica de atuação como empresa, aproximando, sob os interesses privados de classe, a formação de amplas camadas de trabalhadores às exigências de um mercado cada vez mais competitivo.

Um dos grandes desafios que o SENAI vem enfrentando é justamente a forma como essas referências vêm se expressando operacionalmente em cada Departamento Regional, ao passo que constituem o próprio elo de coerência entre uma unidade de ação nacional e o atendimento às necessidades sociais e produtivas dos segmentos industriais de cada região, inclusive das regiões periféricas, com menor densidade de empresas formais. No caso preciso de Pernambuco, a direção regional do SENAI ali instalado vem procurando se adequar às rápidas mudanças em curso em seu ambiente institucional a que está não só submetido, mas fundamentalmente participando como agente protagonista. Não por acaso, um de seus

documentos, publicamente divulgado em 1998 no *Diário de Pernambuco*, assim expressou essa preocupação:

Em termos atuais o sucesso de uma instituição depende de sua capacidade de entender as mudanças que vem se processando no sistema produtivo e no mundo do trabalho, e de se preparar para enfrentar os desafios decorrentes dessas mudanças. Foi por isso que nos últimos três anos o SENAI trabalhou com afinco na elaboração de um plano estratégico que balizasse a sua atuação futura considerando simultaneamente a ampliação de sua missão e as mudanças no ambiente externo (SENAI-PE, 1998).

Para a materialização dessa visão, foi necessário a elaboração de um *Plano Estratégico*, pelo Departamento Regional de Pernambuco, que apresentou dois referenciais principais. O primeiro, com a prioridade dada às questões da ampliação e de acesso ao conhecimento, a modernização de cursos e laboratórios e a capacitação de pessoal, pré-requisito indispensável para a eficiência de sua ação. Nessa linha, a informatização de todas as suas unidades operacionais foi um dos projetos prioritários, alcançada em 1997, com a instalação de cerca de 200 computadores, possibilitando-se assim, na época, a utilização da informática como recurso didático, incluída como disciplina em todos os cursos regulares mantidos pelo SENAI-PE. Em conjunto a isso também se teve, como marco importante, a conexão do SENAI Pernambuco à rede internet, o que lhe habilitou iniciar as primeiras experiências com programas de ensino à distância (SENAI-PE, 1998).

O segundo referencial que pautou o *Plano Estratégico* do SENAI-PE foi a preocupação com o aumento de sua capacidade gerencial, de modo a maximizar o uso de seus recursos físicos, financeiros e de equipamentos disponíveis, assim como, os resultados do trabalho de seus “colaboradores”, ou seja, seus empregados, com foco na satisfação dos clientes (alunos e empresas). Isso exigiu um processo de adequação e assimilação de um novo tipo de procedimento gerencial, mais flexível e adaptável às demandas do mercado, que na prática se converteu na capacitação de seus técnicos, gestores, pessoal administrativo e professores. Cada vez mais o novo sistema de gestão passou a impulsionar uma sistemática contínua de planejamento, monitoramento (com ações preventivas e corretivas) e avaliação interna dos processos e serviços implantados, o que conseqüentemente gerou a definição de indicadores para medir a efetividade das ações, seja por meio de auditorias internas, seja pela consulta à

satisfação dos clientes. Tudo isso culminou, em 1999, com o reconhecimento da instituição por meio da certificação ISO 9001:2000¹⁰¹ (SENAI-PE, 1998).

Por outro lado, a maximização dos processos gerenciais também foi definida em função da premente busca de recursos financeiros em fontes alternativas ao repasse, por parte do Departamento Nacional, da contribuição compulsória, lógica de funcionamento que se concretizou e se estendeu para o conjunto das escolas, com a implantação do *setor de negócios e relacionamento com o mercado*. Daí por diante se tornou mais comum, em cada unidade do SENAI-PE, a ampliação da área de atuação para além da qualificação profissional (principal e histórica ação estratégica), observada com a contratação de agentes de mercado e consultores, para o atendimento externo junto às empresas, com a venda de consultorias, disseminação de informação, adequação, geração e difusão de tecnologia (SENAI-PE, 1998).

Ao mesmo tempo, os serviços educacionais também passaram a ser encarados como produtos, donde a igual ênfase empenhada na venda de cursos de curta duração *in company* para empresas ou aberto à comunidade pernambucana, descolando-se um pouco da clássica atuação com os cursos de aprendizagem gratuitos, algo que só sofreu modificação atualmente após o estabelecimento legal das metas de gratuidade, as quais o Departamento Regional de Pernambuco vem implantando a partir da política nacional adotada pelo Sistema SENAI¹⁰². Dessa forma, se nota que, na segunda metade dos anos 1990, o SENAI-PE além da forte conotação empresarial incorporada, mais forte e presente que seus vínculos históricos com o setor industrial, também iniciava definitivamente a atuação numa área antes não explorada, ou seja, atuação na área de assistência técnica e tecnológica ao setor empresarial¹⁰³.

Contudo, é razoável que se considere que todo esse esforço de re-orientação manifestada pela aquisição de equipamentos, adoção de uma nova postura gerencial, incorporação e disseminação de novas práticas e discursos afinados à lógica de mercado,

¹⁰¹ Atualmente o SENAI-PE possui a certificação ISO 9001:2008 em educação profissional, serviços técnicos e tecnológicos e certificação de pessoas. A sigla “ISO” refere-se à *International Organization for Standardization*, organização não-governamental fundada em 1947, em Genebra, e hoje presente em cerca de 157 países. A sua função é a de promover a normatização de produtos e serviços, para que a qualidade dos mesmos seja permanentemente melhorada. A expressão ISO 9000 designa um grupo de normas técnicas que estabelecem um modelo de gestão da qualidade para organizações em geral, qualquer que seja o seu tipo ou dimensão. Para se obter a certificação esse processos organizacionais necessitam ser verificados através de auditorias externas independentes. No Brasil a certificação é controlada pela ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas).

¹⁰² Como já tratamos no Capítulo III, trata-se do decreto presidencial nº 6.635, de 5 de novembro de 2008, que normatizou a destinação anual, que atingirá em 2014, dois terços da receita líquida da contribuição compulsória para o custeio, investimento e manutenção de vagas gratuitas em cursos de qualificação profissional (de formação inicial e continuada).

¹⁰³ A fim de impulsionar ainda mais essa linha estratégica de ação, logo o SENAI-PE inaugurou em 1999, no bairro de Santo Amaro no Recife, uma Agência de Consultoria, Tecnologia e Desenvolvimento, o chamado *SENAI Consultoria*, estrutura montada para o desenvolvimento de soluções organizacionais, com foco na competitividade, precisamente através da venda de capacitações empresariais, treinamentos e consultorias em: gestão da qualidade, gestão da produção, gestão ambiental e gestão empresarial em recursos humanos; destinado ao atendimento de empresas não só industriais, mas de outros setores econômicos (SENAI-PE, 1998).

desenvolvida naquele período, e ainda em curso, repercutiram e vem sendo assimilados em níveis diferenciados pelo SENAI Caruaru.

Para usar uma imagem de um de nossos contatos de campo, é como se o Departamento Nacional, um epicentro irradiador de mudanças, *tivesse promovido um efeito de ondas que vão repercutindo*, que vão se propagando institucionalmente e, de certa forma, perdendo força no tempo e no espaço, até chegar à unidade local, de modo que muitos dos procedimentos adotados pelas principais unidades SENAI do Centro-Sul, ainda na segunda metade da década de 1990, só passaram a ter significado na unidade de Caruaru na segunda metade dos anos 2000, quase uma década depois. Nesse sentido, os contrastes e dissintonias em relação ao cumprimento das diretrizes impostas pelo Departamento Regional e Nacional vêm demarcando a experiência de modificação promovidas no âmbito do SENAI Caruaru, não obstante as referências discursivas, observadas na fala do gestor entrevistado, indicando um empenho em enaltecer a capacidade de resposta sintonizada às rápidas mudanças por essa unidade:

No geral a gente está antenado para atender as novas demandas da revolução industrial, as novas demandas das tecnologias e inovações que estão acontecendo no mundo numa velocidade ímpar e globalizada (...) A questão é que, a partir dos anos 1990, houve uma re-definição do que vinha sendo feito ao longo dos anos pelo SENAI, aquele modelo foi sendo abandonado, e começa a se falar muito nos documentos e reuniões do *planejamento estratégico*. O SENAI Nacional se apercebeu que precisava dar uma guinada, uma reviravolta no seu organismo com um todo, mudando suas diretrizes (...) Com isso foi estabelecido junto ao corpo dos diretores regionais, que as inovações tecnológicas e o novo modelo industrial, deveriam se adequar aos ambientes tecnológicos regionais (...) e isso exige competência, exige tecnologias e exige infra-estrutura, e principalmente talentos humanos. É por isso que a gente investiu. De 1998 pra cá, a gente tem feito grandes transformações: no maquinário, nos equipamentos, mudança de comportamento e de atitude na esfera pessoal, mas principalmente no contexto profissional dos gestores, coordenadores e professores do SENAI Caruaru [nos adequando à] diversidade sócio-econômica [da cidade] que (...) tem um arranjo produtivo muito forte no segmento da confecção. Então a gente seguiu esse roteiro que veio do Departamento Nacional, adequando as competências de cada região (ENTREVISTADO 07, 2010).

O fragmento acima transcrito nos remete, é verdade, à clareza com que o processo de mudança, iniciado na segunda metade dos anos 1990, foi notado pelo gestor do SENAI Caruaru, muito embora não nos ofereça indicações precisas de como se deram os

procedimentos de implantação e recepção dessas mudanças. Isso foi notado não só com o gestor da unidade, mas no conjunto das entrevistas realizadas com professores e coordenadores que se teve acesso, em que buscamos registros e memórias sobre o período, perguntando de que modo aquelas transformações institucionais foram sendo assimiladas.

O que encontramos foi um certo *silenciamento*, uma quase inexistência de lembranças sobre aquele período nas falas dos entrevistados, revelando pouco registro na memória a respeito das ditas mudanças comportamentais anunciadas. Também não encontramos evidências documentais, como por exemplo, relatórios anuais de auto-avaliação da instituição, que indicasse a adoção de uma sistemática de acompanhamento e modificação de suas práticas gerenciais e, muito mais que isso, de suas práticas e relações internas e externas na direção do que vinha sendo desenhado naquele período. Nossa hipótese é que isso talvez seja um indício da fragilidade com que a questão foi tratada pela direção local-estadual, revelando um retardamento, em relação às orientações conduzidas pelo Sistema SENAI. Por outro lado, o fato é que houve importantes mudanças internas no SENAI Caruaru, em função dessas pressões, mas também de outras que a elas se associaram, notadamente a partir de 1998, relacionadas diretamente à dinâmica assumida pelas atividades de produção e comercialização de confecções de roupas na região do Agreste Pernambucano.

Como afirmamos no capítulo anterior, parte da notoriedade alcançada nos últimos dez anos pela concentração, tanto de *fabricos* e *facções* informais, como de pequenos empreendimentos formalizados, naquela região, se deveu à emergência de diversos agentes coletivos que passaram a atuar, tanto no sentido da criação de vínculos institucionais que denotassem a constituição de um Arranjo Produtivo Local, como em vista à resolução de problemas inerentes aos negócios locais. Instituições como a ACIC, depois a ASCAP, mas principalmente o SINDIVEST, juntamente com o SEBRAE e SENAI Caruaru, identificaram para o caso preciso do ramo de confecções, além dos dilemas comuns às micro e pequenas empresas em geral¹⁰⁴, uma série de características, que sob o ponto de vista dos padrões de racionalização e funcionamento de uma empresa formal, implicava sérias dificuldades de inserção do produto local em outros mercados, e mesmo o reconhecimento das mercadorias ali produzidas como um produto genuíno da moda, diante do cenário regional e nacional. De acordo com declarações do gestor do SEBRAE Caruaru, publicada no *Jornal Vanguarda*, as

¹⁰⁴ Tais como, (1) problemas de ordem financeira (necessidade de capital de giro e dificuldade de acesso a crédito bancário), e (2) problemas de ordem administrativa-gestão (quase inexistência de organização contábil e desconhecimento de técnicas gerenciais que se reflete na falta de informação mais precisa sobre mercado e concorrência).

atividades da *sulanca* apresentam um grave problema na estrutura de produção refletida na falta de capacitação gerencial e tecnológica.

O sulanqueiro não administra capital de giro, nem linhas de crédito, porém abusa do excesso de estoque (...) o resultado é um descompasso entre contas a pagar e dinheiro a receber, porque a maioria não tem planilha de custos, conseqüentemente não sabe qual seu lucro (...) a razão é que os sulanqueiros não se vêem como empreendedores, e queremos mudar essa visão (PAIVA, 2001).

Conforme fora identificado em pesquisas de mercado realizadas por aquelas instituições, o *preço baixo* e a *produção em grande escala* eram os grandes diferenciais e destaques da grande maioria dos negócios de Santa Cruz, Toritama e Caruaru, condição alcançada ao custo da produção de roupas “genéricas”, modelos sem exclusividade de criação e com o mínimo de qualidade. Informações prestadas por nossos contatos de campo revelam que o esforço mobilizado na ocasião – por meio de reuniões do segmento mais organizado do empresariado local, no âmbito da *Câmara Setorial da Moda* da ACIC (Associação Comercial e Industrial de Caruaru), sob a mediação do SEBRAE e SENAI – inicialmente ateu-se à constatação da necessidade urgente de se encaminhar medidas que minorassem aquelas dificuldades.

A resposta visualizada, nesse sentido, foi a certeza no investimento em qualificação profissional da mão-de-obra e capacitação gerencial, que possibilitassem a melhoria do produto final e o aumento da lucratividade para o conjunto dos empreendimentos mais diretamente envolvidos naquelas iniciativas de organização empresarial, tanto através de uma re-ordenação do sistema de fabricação, introduzindo noções de moda, e conseqüentemente agregando valor ao produto, como de novas estratégias de comercialização, que gerassem *visibilidade* e *dizibilidade* à vocação local por meio de feiras, rodadas e encontros de negócios. A seqüência dos debates travados em torno da idéia de modernização e profissionalização das atividades de confecções, como já mencionamos, culminou na execução do primeiro projeto de desenvolvimento local, articulado pelo SINDIVEST-SEBRAE e que exigiram contrapartidas e iniciativas por parte do SENAI Caruaru, abrindo caminho para o processo mais recente de diversificação de suas áreas de atendimento prioritário.

Podemos dizer que um contato mais próximo com esses agentes representou, para o SENAI, ao mesmo tempo, uma *nova postura de relacionamento e envolvimento* sob o signo das *parcerias*, antes não estabelecida, e um mecanismo de captação-formulação de demandas locais em outro patamar, mais sofisticado do que tinha sido feito até então. Se antes o

estabelecimento do diálogo com os pequenos empreendimentos do ramo de confecções se dava de uma maneira intuitiva e assistemática, ainda muito preso às eventuais cobranças dos confeccionistas, no âmbito da própria escola, por cursos ou indicação de um ou outro profissional habilitado, com esse novo arranjo de relações que vem exigindo cada vez mais ações conjuntas¹⁰⁵, o SENAI Caruaru, especialmente a partir de 1998, passou a adotar uma postura pró-ativa, que lhe obrigou a avaliar suas principais ameaças e fraquezas, a serem minimizadas, e a identificar suas principais forças e oportunidades, a serem desenvolvidas.

Um dos primeiros passos nessa direção se deu com a criação e posterior extinção no SENAI Caruaru do *curso de aprendizagem industrial básica em confecções*, um curso programado para ter duração de dois anos, destinado à qualificação de jovens aprendizes, à época, na faixa etária compreendida entre 14 e 21 anos, e que funcionou de 1998 a 2000. Essa rápida experiência foi informada pelo diagnóstico realizado nas diversas reuniões e seminários promovidos pelo SENAI, naquele período, junto aos pequenos empresários de Caruaru, Toritama e Santa Cruz, em que foi cogitada a necessidade de ampliação dos requisitos de qualificação, para além do nível operacional, expressos pelo *curso de costura industrial* e que inspirou o currículo do *curso de aprendizagem industrial em confecções*, destinado a qualificar costureiras e costureiros para atuarem diretamente na linha de produção de uma fábrica de roupas.

Indicações do então diretor técnico do SENAI Pernambuco informam que a insuficiência daquele formato de curso, alegadas pelos empresários locais, se reverteu na idéia de um projeto de moda mais amplo que agregasse os valores do *design* e outras competências ao currículo, e num nível de formação profissional mais elevado que observasse as situações muito heterogêneas, a que estavam, e ainda estão, submetidos os pequenos empreendimentos formais e informais de confecções do Pólo, especialmente no que se refere: (1) à constante renovação de modelagens para um sistema de pronta entrega, que envolvem linhas de produção diferentes, como peças masculinas e femininas para crianças e adultos, e sob conceitos também diferentes, como roupas íntimas e casual (*streetwear*, *surfwear* e *jeanswear*); (2) às deficiências organizacionais daqueles negócios, destituídos dos padrões de racionalidade encontrados nas médias e grandes empresas, a que o SENAI estava acostumado a lidar (MATIAS, 2004). Corroborando essas informações, e melhor detalhando esse canal estabelecido pelo SENAI Caruaru, nossa entrevistada, quando perguntado de que modo se dava a formulação dos cursos, explicitou que:

¹⁰⁵ O que não implica necessariamente em consensos, nem mesmo o estabelecimento de relações simétricas entre esses agentes coletivos.

Para implantar um curso o SENAI faz todo um percurso: realiza estudos de mercado e constitui os *comitês técnicos setoriais* junto às empresas do Pólo para se saber das necessidades (...). A consulta aos setores envolvidos na cadeia produtiva serve para construção do *plano político pedagógico do curso*, onde são os empresários locais que dizem o perfil do profissional que ele está precisando, que competências ele precisa na indústria. Lógico que os profissionais da área de educação assessoram esse momento para arrumar na linguagem correta, mas a gente literalmente reúne um quantitativo de empresários e pergunta o que eles estão precisando (...). Isso é um indicador e faz com que a gente perceba as mudanças no mercado (...). O SENAI faz esses estudos para ter a garantia de implantação, que aquilo que o mercado está sinalizando, seja realmente uma demanda (ENTREVISTADO 05, 2010).

Dessa maneira, ou seja, a partir das iniciativas cruzadas, entre um segmento mais organizado, a partir das associações empresariais, e uma disposição, com forte conotação de interesse estratégico, da parte do SENAI Caruaru, foi possível visualizar mais precisamente o problema e, assim, traçar, como resposta, um *plano de ação*¹⁰⁶ com base em novas diretrizes que estivessem em melhor sintonia com as demandas dos pequenos fabricantes do Pólo de Confeccões. Essas, há muito tempo não eram atendidas, não só pelo SENAI, mas também por nenhuma outra instituição de ensino, pesquisa e assessoramento.

Não tivemos acesso ao documento desse *plano*, mas de acordo com informações amplamente divulgadas pelo diretor técnico do SENAI-PE na imprensa local, corroboradas pelas conversas com nossos contatos de campo, foi a partir desse momento que o SENAI Caruaru estipulou três metas de curto prazo: a primeira referida à prestação de serviços técnicos e tecnológicos, com a criação de núcleos de *design* de moda; a segunda desenhada por meio da implantação de um *curso técnico em vestuário*, um curso, diga-se, até então não

¹⁰⁶ Fora essa iniciativa, o SENAI Pernambuco não conseguiu elaborar nenhum projeto mais estruturante para o Pólo de Confeccões de Pernambuco, não obstante, tenha proposto a elaboração de um acordo internacional de cooperação técnica entre Brasil e Alemanha que se efetivou a partir do *Projeto Competir* assumido pelo Departamento Nacional do SENAI. Em 1996 o *Projeto Competir* foi firmado entre SENAI, SEBRAE e GTZ da Alemanha, e sua execução passou a ser coordenada pelo SENAI-PE. A proposta consistiu numa ampla gama de ações voltadas ao fomento à competitividade de empresas de micro e pequeno porte no Nordeste, notadamente através de intervenções (na forma de cursos, treinamentos, mobilizações por meio de reuniões e consultorias sistêmicas), tidas sob o signo das transferências de tecnologia, que possibilitassem o aumento da qualidade e produtividade no âmbito da gestão e dos processos produtivos. Em sua primeira fase que se estendeu até 2000, o *Projeto Competir* desenvolveu atividades junto aos setores de Madeira e Móveis, no Maranhão; Cerâmica Vermelha, no Piauí; Confeccões, no Ceará, e isso é curioso, pois o Pólo de Confeccões de Pernambuco não foi contemplado, além do setor de Laticínios, no Rio Grande do Norte; Couro e Calçados, na Paraíba; Alimentos (Embalagens), em Pernambuco e Construção Civil nos estados de Alagoas, Sergipe e Bahia. Na sua segunda fase, que se estendeu até 2007, o projeto adotou uma nova estratégia de abordagem, trabalhando com foco em cadeias produtivas e arranjos produtivos locais, ou seja, sob a referência do protagonismo empresarial de desenvolvimento e articulação, desenvolvendo metodologias e produtos que se propuseram aos mesmos objetivos anteriormente traçados (SENAI-PE, 2011a). Já no que se refere à GTZ (Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit) conhecida no Brasil como *Sociedade Alemã de Cooperação Técnica*, é uma entidade sem fins lucrativos, tendo como função o apoio financeiro a projetos nos países em desenvolvimento. Ela atua geralmente por encargo do Ministério da Cooperação Econômica e Desenvolvimento da Alemanha (BMZ), na base de convênios realizado junto aos governos. No Brasil, vem financiando projetos desde 1963 e já alocou cerca de 708 milhões de marcos alemães para projetos de cooperação técnica (SENAI-PE, 2011a).

oferecido por nenhuma instituição de ensino no estado de Pernambuco; e a terceira a ser materializada pela modernização e reforma da unidade do SENAI de Caruaru, ampliando a capacidade de atendimento para o setor de confecções, e a possível instalação de uma nova escola na cidade de Toritama ou em Santa Cruz, ampliando com isso a presença do SENAI no Pólo (MATIAS, 2004). Reconhecendo parte desse processo, um de nossos entrevistados, chegou a comentar que nas reuniões junto aos empresários:

Foi comum se perceber a necessidade do *curso técnico de vestuário* para a região de Caruaru. Foi a partir disso, e com aval da direção regional, que por volta de 2000 ou 2001 nós prontamente atendemos a demanda e começamos a transformar o *curso de aprendizagem em confecção* em *curso técnico em vestuário*, com todas as exigências legais do MEC. Esses desafios não pareceram estranhos ao SENAI, já que nosso papel é entender a logística externa mercadológica e implantar coisas novas (ENTREVISTADO 06, 2010).

De fato o desdobramento imediato do *plano de ação* mencionado se deu com foco na segunda meta estabelecida pelo SENAI Caruaru, tendo em vista as condições e capacidades que a instituição apresentava. Os desafios iniciais estavam centrados na construção de um currículo que atendesse satisfatoriamente àquelas demandas e que, ao mesmo tempo, estivesse em sintonia com a legislação educacional vigente e com a dinâmica institucional do próprio SENAI. De um lado, se pretendia impor fortes direcionamentos ao tipo de qualificação adequado aos interesses gerais do empresariado do ramo industrial e, de outro, da parte do Departamento Regional do SENAI Pernambuco, se colocava, juntamente com as demais unidades do estado, o desafio da elevação ao nível técnico de boa parte dos cursos de aprendizagem industrial básica de diversas áreas.

O resultado dessa tensão foi a criação do *Curso Técnico em Vestuário*, que passou a funcionar, sob a autorização da Portaria nº 5.958 de 29 de outubro de 2001, da Secretaria de Educação de Pernambuco, inicialmente com cerca de 32 alunos distribuídos em duas turmas no período diurno (uma no matutino e outra no vespertino), muitos desses alunos aproveitados do antigo *curso de aprendizagem industrial básica em confecções* que se extinguiu. Diferentemente de outras instituições que ministram cursos nesse nível de escolaridade, como por exemplo, dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, ou mesmo de outras escolas técnicas estaduais ou privadas, esse curso técnico, e os demais que o sucederam no SENAI Caruaru, em específico, e no SENAI, como um todo, passou a apresentar particularidades ao ser estabelecido no plano político pedagógico uma limitação de faixa

etária associada à escolaridade do público alvo. Segundo nos informou nosso contato de campo, a coordenadora pedagógica da unidade, em função disso, o perfil dos alunos contemplados foi sendo definido em consonância com as duas possibilidades de acesso ali colocadas.

Em tese¹⁰⁷, o *curso técnico em vestuário*, assumindo a forma de curso privado e ministrado de modo subsequente, estaria destinado ao público em geral sem faixa etária determinada, com ou sem vínculos com empresas conveniadas, caso específico em que o candidato aprovado em processo seletivo deveria apresentar diploma de conclusão de ensino médio no ato da matrícula e assinar contrato de prestação de serviço educacional, comprometendo-se ao pagamento de uma mensalidade¹⁰⁸. No entanto, o referido curso, na experiência do SENAI Caruaru, voltou-se desde sua criação, como também estava previsto em seus instrumentos normativos, para os jovens aprendizes com idade mínima de 14 anos e máxima de 21 anos, que aprovados em processo seletivo apresentassem diploma do ensino fundamental completo e que estivessem matriculados no máximo no 2º ano do ensino médio em outra instituição de ensino na data de matrícula no SENAI. Conforme nos relatou a coordenadora pedagógica entrevistada, nesse formato, o curso funcionou, e ainda vem funcionando, no período diurno de forma gratuita e concomitante ao ensino médio, atendendo um público composto, na maioria, por alunos do sexo feminino, oriundos da própria cidade de Caruaru, e que geralmente trabalham em ambiente familiar sob vínculos informais em atividades de produção e comercialização de confecções, seja em fabricos, facções ou na feira da *sulanca*, trazendo assim conhecimentos e experiências prévias sobre o ramo de confecções. Ao mesmo tempo também vem sendo experimentado a oferta de vagas gratuitas no período noturno, só que funcionando de modo subsequente, ou seja, exigindo-se que o candidato comprove a conclusão do ensino médio e tenha no máximo 24 anos na data de matrícula.

Em ambos os casos, originalmente o *curso técnico em vestuário* contou com uma única base curricular, totalizando uma carga horária de 2.000h, sendo 1.200 h correspondentes aos componentes curriculares em sala de aula, laboratório e oficina e 800h de estágio obrigatório supervisionado em empresas do ramo de confecções. Nessa base curricular, foram registradas

¹⁰⁷ Nesse ponto nos apoiamos no depoimento de um dos entrevistados, que afirmou: “Teoricamente existiria a possibilidade de você fazer um curso técnico pago. A gente já abriu aqui na Escola de Caruaru um curso técnico pago, mas não houve demanda, não conseguimos fechar essa turma” (ENTREVISTADO 01, 2010).

¹⁰⁸ Conforme observamos em SENAI-PE (2011b), no ano letivo de 2007, foram oferecidas 20 vagas no SENAI Caruaru para o *curso técnico em vestuário* ao custo de 16 parcelas (mensalidades) de 240 reais. Já para o ano letivo de 2010 foram oferecidas, na mesma unidade, 20 vagas para o *curso técnico em produção de moda* ao custo de 13 parcelas de 280 reais.

fortes influências do modelo pedagógico das *competências*¹⁰⁹, destacando-se, assim, como o principal veículo de assimilação parcial daquelas referências, notadas tanto nas inovações terminológicas ali introduzidas, como no modo flexível como foi organizado, ou seja, sob o formato de quatro módulos autônomos completos em si mesmos, a permitir duas saídas intermediárias¹¹⁰, o de *modelista* e o de *encarregado de produção*. Assim, note-se que muito além de formar uma costureira ou costureiro, o curso se propôs a desenvolver competências conjugadas, desenvolvendo saberes práticos, habilidades e atitudes que vão desde a concepção do desenho, modelagem, risco e corte à mão, mas também se utilizando de suportes mecânicos e sistemas computadorizados tridimensionais, elaboração de ficha técnica, passando, na seqüência, à operação de diversas máquinas de costuras usadas em todas as etapas do processo (montagem e acabamento), e o respectivo controle da produção por meio de instrumentos de cronometragem, cálculo de custos industriais de cada peça posta em linha, até às noções de mecânica, para manutenção e reparo de equipamentos. Passando, assim, por toda parte operacional, o futuro *técnico em vestuário* formado pelo SENAI Caruaru seria um profissional capaz de atuar na parte de planejamento, controle, organização, enfim, no gerenciamento do setor de produção de uma fábrica de confecções, configurando na visão do SENAI um perfil profissional adequado aos pequenos *fabricos* formais e informais da região.

De modo geral, essa concepção expressa no *curso técnico em vestuário* abriu caminho para um processo que vem exigindo mudanças internas, referidas às práticas pedagógicas experimentadas no setor de confecções da escola, especialmente pelo *curso de costura industrial*, que foi mantido, e pelos outros cursos de curta duração que foram criados, tais como, os cursos de qualificação profissional básica na área de modelagem infantil, modelagem masculina e feminina, cursos de risco e corte, de controle de produção, etc. No entanto, esse fato, ou seja, o da exigência de inovações no próprio método de ensino-aprendizagem, pelo que parece, vem encontrado obstáculos a uma efetiva assimilação: basta lembrar a declaração, que recuperamos anteriormente, da professora mais antiga dessa unidade no setor de confecções, responsável pelas instruções de oficina de costura – para os cursos de curta duração e para os alunos do curso técnico –, que ao enfatizar os elementos de

¹⁰⁹ Em campo, lançamos a pergunta para nossa entrevistada: “existiam documentos aqui no SENAI Caruaru que indiquem a implantação do modelo das competências?” A resposta obtida foi a seguinte: “Sim, os próprios registros das implantações dos cursos técnicos, é um exemplo, que já apresentam um perfil alinhado a essa proposta. A gente já consegue visualizar isso em todos os registros. O próprio plano de curso (plano político pedagógico na verdade) se você folheá-lo você já vai identificando essa linguagem, digamos assim. Isso é uma coisa muito presente” (ENTREVISTADO 05, 2010).

¹¹⁰ As saídas intermediárias convertem-se em certificados de qualificação profissional básica, que atestam a competência do trabalhador para o desempenho de parte das qualificações mais amplas do técnico, desde que o aluno, não concluindo o curso técnico, seja por opção, seja por não ter realizado o estágio profissional supervisionado, tenha cursado com aproveitamento o módulo específico.

reprodução inerentes à sua própria prática acabou reconhecendo que, não obstante as mudanças pelas quais tinha passado o SENAI Caruaru, seu modo de ensinar permanecia o mesmo. Isso se mostra no mínimo problemático, tendo em vista o empenho despendido pelo SENAI de elaborar uma concepção de curso alinhada à noção de competência, que dentre outras coisas implica em redirecionamentos dos procedimentos de aula. Segundo a coordenadora pedagógica entrevistada:

O ano de 2002 pode ser entendido como um marco dentro do SENAI Caruaru, pois foi o momento que começamos fortemente a trabalhar com a *educação por competência*. Todos os nossos professores passaram por capacitações de 06 a 08 meses, inclusive em unidades de outros estados, para subsidiar essa inovação educacional. Existem documentos que assessoram esses professores em sala de aula, que auxiliam na avaliação por competência, do saberes, não só o saber técnico, mas por outros saberes que hoje é muito exigido no mercado de trabalho. Essa é uma linguagem que é muito comum. Essa assimilação é contínua, algumas coisas a gente está na frente, outras ainda estamos trabalhando para que se efetive (...) É um processo de adaptação, e acredito que em breve já estaremos com os sistemas implantados (ENTREVISTADO 05, 2010).

O otimismo mencionado pela entrevistada chega a obscurecer certas tensões, que uma mudança dessa natureza sugere. Quando lhe perguntado, assim como, aos demais professores que se teve acesso, o que entendiam e como tinha se dado a implantação efetiva em sala de aula desse modelo, a grande maioria das respostas obtidas foi sempre evasiva, destituída de sentido claro, por nós interpretada, nesse caso, não como estratégia de poder no ato comunicativo da entrevista, ou seja, de fuga das perguntas formuladas, mas fundamentalmente como fragilidade de domínio no trato com essa nova ferramenta metodológica de ensino, no limite era de desinformação do que se tratava. No entanto, o fato é que uma nova terminologia (como vimos anteriormente nos primeiros capítulos, permeadas de intencionalidades ideológicas adequadas ao *ethos* do trabalho controlado) passava a fazer parte daquele ambiente, gerando, concomitantemente re-elaborações, por parte dos agentes individuais responsáveis diretos pelas iniciativas de qualificação profissional do SENAI, e a permanência de certas práticas atreladas a um modo de fazer próprio, específico à dinâmica do contexto local. Isso foi notado na área de confecções do SENAI Caruaru, bem como junto aos professores mais antigos da área de metal-mecânica, foco de atuação do SENAI Caruaru por mais de 30 anos, que também passaram a sentir os impactos das mudanças, sobretudo a

partir da implantação do *curso técnico em manutenção automotiva* e do *curso técnico em eletromecânica*. Um de nossos entrevistados, ao estabelecer um paralelo entre a situação anteriormente configurada e as mudanças mais recentes, avaliou em tom revelador certos problemas ali presentes:

Quando eu comecei a ensinar a gente sempre seguia as Séries Metódicas. Na época a gente recebia, tanto o professor, como os alunos, uma apostila para cada tarefa (...) Os alunos recebiam a folha de tarefas a serem feitas, nós argüíamos o aluno antes de começar propriamente na oficina, era parecido com a ordem de serviço que o operário recebe na empresa. Eu confesso que achava melhor com as apostilas SMO, pois era um padrão, qualquer professor tinha aquele material para seguir com o aluno, era um ensino direcionado, focado e padronizado (...) Antigamente eu ensinava o aluno do início a fim do curso. Nós tínhamos dois professores, eu e outro, e as turmas eram conhecidas pelos nomes desses professores, assim, os alunos saíam muito com o perfil do professor¹¹¹. Hoje não. Hoje mudou (...) e ficou muito solto, aleatório, é só um livro resumido com as informações tecnológicas, mas não tem o conteúdo amplo que tinha, e o aluno não recebe esse material. Hoje o professor passa uma atividade no quadro, o aluno copia e vai para a prática de oficina, acompanhado pelo professor. Mas não como antes, muita coisa mudou em relação ao processo de ensino e aprendizagem, principalmente depois dos cursos técnicos e dessa onda das competências (...) eu até participei de alguns treinamentos voltados para isso, nós recebemos um livrinho que usamos para fazer nosso plano de aula (...) mas no geral acho que se criaram algumas dificuldades para o ensino e a gente não sabe ao final como estão saindo os alunos (ENTREVISTADO 03, 2010).

Como se pode observar, os novos formatos de currículo e a incorporação da noção de competência, ligados à criação do *curso técnico em vestuário*, e dos outros cursos, tanto de níveis técnicos, como os de nível básico, ou seja, os de curta duração, criados ou reformulados nas áreas de confecções ou de metal-mecânica, estiveram, e ainda estão, concretamente perpassadas pelas mediações das práticas pedagógicas. Longe de representarem algo imediatamente implantado, as alterações decorrentes da iniciativa interna de adequação promovida, desde então pelo SENAI Caruaru, expressaram-se em diversas situações conflituosas e de resistência, especialmente quanto aos professores mais antigos da instituição. Para esses, a percepção de perda da qualidade na formação dos alunos e de dificuldades em lidar com inovações conceituais, mas também referidas à incorporação de novas posturas e procedimentos em sala de aula e nas orientações de oficina e laboratórios, passaram a ser

¹¹¹ Modo de ensino ligado à tradição do ofício, do íntimo contato entre mestre de oficina e aprendiz.

evidentes, criando uma situação de adaptação de médio prazo, e que ainda se encontra não plenamente realizada.

Essas contradições, a partir de 2002, se tornaram ainda mais complexas com as exigências, colocadas pelo SENAI Caruaru, de comprovação do ensino superior na área de educação, seja com licenciaturas em pedagogia, seja em licenciaturas específicas como matemática, física ou química, para o desempenho do trabalho docente no âmbito da Escola. Como percebemos em conversas não gravadas, para os antigos instrutores de ofício, muitos sem uma formação técnica de nível médio, isso representou uma imposição muito custosa, *voltar a estudar depois de muitos anos*, nem sempre aceita com entusiasmo, pressão assim colocada, e em parte subsidiada financeiramente pelo SENAI, no sentido da elevação do nível de escolaridade de seu quadro docente. Por outro lado, a criação de novos cursos, como vem sendo demonstrado, exigiu a ampliação do número de professores contratados, agora sob o novo perfil, fato que se reverteu num convívio segmentado, crivado por sérias dificuldades de interlocução desses profissionais naquele espaço, como se pode notar, na transcrição de uma de nossas entrevistadas:

A gente passou por um período de transição aqui bem interessante: tínhamos um grupo de professores que eram antigos, com muita experiência de indústria, os que trabalharam em grandes empresas, que tiveram a experiência de chão de fábrica, como se diz, e que se tornaram excelentes professores. Eles estavam acostumados com seu modo de dar aulas e de repente se deparam com a necessidade de ter que estudar a área educacional, fazer pedagogia, porque o SENAI estava exigindo isso. Por outro lado, tinha os professores novos que estavam chegando, não com tanta experiência de indústria como eles, muitos foram ex-alunos aqui mesmo do SENAI, estudaram com esses professores mais antigos que lhe falei, mas que apesar da falta de experiência, já estavam entrando no SENAI com curso técnico e com o curso superior na área de licenciatura. Isso deu um certo trabalho nas reuniões pois aí estavam as resistências, cabeças bem diferentes, e também a falta de experiência de ambas as partes, criando rivalidades e situações diversas e até opostas. Mas os anos foram passando e hoje é bem melhor, a gente sofre menos, digamos assim, a própria comunicação entre eles melhorou também (...) Hoje eu diria que 95% de nossos professores têm curso superior concluído ou estão concluindo nos próximos anos. É um diferencial, uma mudança de perfil sinalizada pelo mercado, um investimento que o SENAI vem fazendo nesses docentes para que eles entendam o mundo da educação com outra visão (ENTREVISTADO 05, 2010).

Em paralelo a essa dinâmica interna, o SENAI Caruaru mobilizou esforços no cumprimento das outras metas estabelecidas em seu *plano de ação*, especialmente àquelas

referentes à reforma, ampliação e modernização de sua infra-estrutura física. A criação do *curso técnico em vestuário* e a contratação de novos professores criaram as condições de visibilidade necessárias à abertura de negociações com o segmento organizado dos empresários de Toritama e Santa Cruz, por meio da ASCAP (Associação Empresarial de Santa Cruz do Capibaribe), e com o poder público local, da qual tomaram parte diretamente a prefeitura de Santa Cruz e alguns vereadores. Na verdade, essas negociações visaram fundamentalmente um apoio que viabilizasse a concessão de um prédio que abrigasse as instalações de mais uma unidade do SENAI na região, um expediente, como vimos, histórico e recorrentemente acionado por esse agente coletivo, e envolveu diretamente não só a direção da unidade de Caruaru, como a ação política declarada da FIEPE e do próprio presidente da CNI, e como tal presidente do Conselho Nacional do Sistema SENAI, para a concretização do projeto. Segundo o gestor do SENAI Caruaru:

Na época as associações dos empresários, em reuniões que fizemos, manifestaram claramente a vontade de ser criada uma Escola SENAI lá em Santa Cruz, mesmo que fosse uma unidade pequena. E assim foi feito, e houve a atuação do poder público, do prefeito da época, do Presidente da Federação da Indústria de Pernambuco, e do próprio Presidente da CNI, o Dr. Armando Monteiro Neto¹¹², pessoas que não mediaram esforços para que aquela Escola fosse montada, com projeto de aquisição de materiais, equipamentos, infra-estrutura, tecnologia e contratação de pessoas (ENTREVISTADO 07, 2010).

Essas iniciativas culminaram, de fato, na inauguração da Escola Técnica SENAI de Santa Cruz do Capibaribe em julho de 2002, localizada no bairro Nova Santa Cruz, num prédio pertencente à Prefeitura Municipal, que foi cedido, sob contrato de comodato de 10 anos, ao Departamento Regional do SENAI Pernambuco. Essa nova unidade foi concebida para focalizar ações de qualificação profissional específicas para o segmento do vestuário,

¹¹² Armando de Queiroz Monteiro Neto, iniciou sua vida política filiando-se em 1990 ao Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB), permanecendo até 1997, quando se filiou ao Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB). Desde 2003, pertence ao Partido Trabalhista Brasileiro (PTB). Teve três mandatos de deputado federal por Pernambuco: 1999-2003 (PMDB-PE), 2003-2007 (PTB-PE) e 2007-2011 (PTB-PE) e atualmente foi eleito senador por Pernambuco. Desde o início de sua vida pública assumiu declaradamente a defesa dos interesses dos setores produtivos em atividades com o sindicato patronal. Foi diretor e presidente do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Pernambuco (SIMMEPE) em 1986, e presidente da Federação da Indústria de Pernambuco (FIEPE), eleito por quatro mandatos consecutivos, (1992 a junho de 2004). Foi eleito para o período 2002-2006 e re-eleito 2006/2010 para a presidência da Confederação Nacional da Indústria (CNI) – entidade máxima de representação do setor industrial que administra as instituições como o SENAI-SESI. Também foi no período de 2003 a 2007 foi Presidente do Conselho Nacional Deliberativo do SEBRAE. Informações disponíveis em » <http://www.armandomonteiro.com.br> « Acesso em 13 de março de 2011.

precisamente para as demandas suscitadas pelo setor produtivo de Santa Cruz, composto de pequenos empreendimentos formais e informais do ramo de confecções.

Figura 15. Imagens da Escola Técnica SENAI de Santa Cruz do Capibaribe



Foto à esquerda, prédio que abrigou originalmente o SENAI Santa Cruz, mas que por motivo de comprometimento de sua estrutura física, foi interditado em setembro de 2010. Já a foto à direita, figura as atuais instalações do SENAI Santa Cruz. Trata-se de uma casa alugada pelo SENAI-PE, localizada próximo ao seu endereço original, que foi adaptada para receber as instalações e equipamentos da Escola, e lá vem funcionando desde dezembro de 2010. Fonte: Arquivo do Grupo de Pesquisa *Trabalho, Desenvolvimento e Políticas Públicas* (UFCG/CNPq), 2010.

Nos últimos oito anos, as sucessivas transferências de recursos financeiros do Departamento Nacional, no total orçado em mais de 1 milhão de reais, possibilitaram a aquisição de equipamentos e a realização de pequenas reformas de adaptação do prédio que passou a dispor de salas para direção, coordenação, professores, secretaria, um laboratório de informática com 12 computadores, 05 salas de aulas climatizadas, biblioteca com acervo básico, auditório, além de uma oficina de corte de tecidos, uma oficina de costura (equipada com 25 máquinas), e de um laboratório de projetos em *design*, no qual foi abrigado o *núcleo de design de moda* destinado à venda de serviços técnicos, como fomento à difusão de tecnologia. Conforme informações prestadas por nossos contatos de campo, essas instalações básicas, bem menores em relação às atuais dimensões do SENAI Caruaru, possibilitaram uma capacidade de atendimento estimada em 1.200 matrículas por ano, que se voltou inicialmente à oferta de cursos de curta duração, tais como, o curso de Costura Industrial (100h), curso de Modelagem Computadorizada (45h), curso de Mecânico de Máquinas de Costura Industrial (60h), Tecnologia de Risco e Corte (60h), dentre outros.

Do ponto de vista operacional, sua instalação contou com o apoio direto e ativo do SENAI Caruaru, que lhe transferiu boa parte de seu quadro funcional, operando na prática até 2004 como uma extensão da unidade de Caruaru, compartilhando no período inclusive a mesma direção. Essa situação reverteu-se com a decisão tomada pelo Departamento Regional,

de ali implantar uma direção específica, passando àquela unidade a ter autonomia em relação ao SENAI Caruaru, tornando ambas as unidades independentes. Isso coincidiu com a criação do *curso técnico em vestuário* no SENAI Santa Cruz, que se espelhou no formato que já vinha sendo executado há pelo menos três anos em Caruaru, iniciando assim após o processo seletivo duas turmas com 16 alunos matriculados no período diurno.

Com o *curso técnico em vestuário* legalmente autorizado pela Secretaria de Educação de Pernambuco, o SENAI Santa Cruz passou a outro patamar na oferta de serviços educacionais, ampliando inclusive o número de cursos de qualificação básica, ao mesmo tempo em que iniciava a diversificação de seus cursos para área de gestão, uma área diga-se não propriamente da alçada do SENAI, mais afim à área de atendimento do SENAC¹¹³, mas que em função da ausência de unidades dessa agência em Santa Cruz e diante da necessidade levantada pelos empresários locais, decidiu-se por contemplá-la. Daí por diante o SENAI Santa Cruz passou a ministrar cursos de curta duração, como: Técnicas de Vendas (15h), Qualidade de Atendimento (15h), Desenvolvimento de Habilidades Gerenciais (20h), Gestão da Produção (40h), Planejamento Estratégico (15h), etc.

O passo seguinte nessa linha, que merece destaque, foi a criação, em 2006, de mais um curso de nível técnico, o *curso técnico em administração empresarial*, que passou a funcionar no SENAI Santa Cruz, obedecendo aos mesmos requisitos de acesso que os demais cursos técnicos gratuitos oferecidos pelo SENAI-PE, ou seja, para alunos menores aprendizes: a exigência de terem idade mínima de 14 e máxima de 21 anos na data da matrícula, de comprovarem a conclusão do ensino fundamental e de estarem cursando o ensino médio. Assim vem funcionando fundamentalmente esse curso, não obstante, para o ano letivo de 2007, tenha se experimentado a oferta de 25 vagas para o público em geral, sem definição de faixa etária, com a exigência do ensino médio concluído, e o pagamento de mensalidades (SENAI-PE, 2011b). Diferentemente do *curso técnico em vestuário*, que previu saídas intermediárias, o *técnico em administração*, como se pode notar na organização curricular reproduzida no quadro 01, apresenta uma carga horária menor, definido em 1.000 h/a, incluído o estágio supervisionado, e foi concebido com um único perfil de conclusão, se propondo a habilitar profissionais capazes de executar fundamentalmente atividades de apoio

¹¹³ O SENAC Pernambuco foi criado em 1946. Atualmente conta com seis Centros de Formação Profissional, um na capital e cinco no interior, um deles localizado em Caruaru, o *Centro de Formação Profissional Dr. Luiz Pessoa*, com alguns cursos de qualificação (de curta duração) voltados para a área de confecções, vestuário, moda e comércio e 04 cursos de nível técnico: saúde bucal, prótese dentária, enfermagem e contabilidade. Em Recife o SENAC mantém uma Faculdade com dois cursos de graduação: um em administração de empresas e o outro em design de moda, além de duas especializações: em produção de moda e styling e em gestão de negócios. Pelo que observamos em nossa pesquisa o SENAC-PE é uma das agências do Sistema S com pouca atuação na dinâmica do Pólo de Confecções de Pernambuco. Não foi citado uma única vez nas 13 entrevistas que realizamos junto aos gestores do SENAI e de alunos egressos da entidade.

ao setor de planejamento, de organização, de coordenação e controle das áreas administrativa, contábil e financeira, recursos humanos e comercial.

Quadro 01. Currículo do Curso Técnico em Administração SENAI Santa Cruz do Capibaribe

MÓDULO	UNIDADE CURRICULAR	CH
Básico 400 horas	Comunicação Oral e Escrita	40
	Teorias Organizacionais	40
	Informática Aplicada à Administração	80
	Estatística Básica	40
	Gestão Integrada (Qualidade, Segurança, Meio Ambiente)	40
	Gestão de Pessoas	40
	Administração Financeira	60
	Formação de Empreendedores	60
Específico 400 horas	Organização e Métodos Administrativos	40
	Contabilidade Básica	40
	Liderança e Desenvolvimento de Equipes	40
	Redação Comercial	40
	Direito Empresarial	40
	Sociologia e Psicologia das Organizações	40
	Gestão de Marketing	40
	Sistemas da Informação	40
	Gestão da Produção	40
	Projeto de Conclusão de Curso	40
Estágio Supervisionado		200
Carga Horária Total do Curso		1.000

Fonte: SENAI-PE (2010a).

Outro fato muito importante se deu com a reforma e ampliação das instalações do antigo prédio da Escola SENAI Caruaru, uma pequena estrutura datada, como vimos, dos anos 1970, que passou a contar com um novo espaço de 3.900m² de área construída e com capacidade de atendimento estimada em 2.500 matrículas por ano, em diversas modalidades de cursos. Alinhada à tendência de crescimento e modificação mais ampla que estava ocorrendo no SENAI-PE, a obra, iniciada em 2004, mobilizou recursos financeiros orçados em 4 milhões de reais, repassados pelo Departamento Nacional, e foi concluída e re-inaugurada em junho de 2006. Desde então, o SENAI Caruaru passou a adotar a designação de Escola Técnica, abandonando o nome de Centro de Formação Profissional, o que reflete a intenção de diversificar suas áreas de atendimento, por meio da complexificação do nível de escolaridade dos serviços educacionais promovidos. Sem dúvidas, como foi reforçado nas entrevistas realizadas com os gestores da unidade, essa iniciativa visou claramente o processo de implantação dos cursos técnicos que inevitavelmente exigiam uma nova infra-estrutura física, assim como, aquisição de novos equipamentos, uma atualização ou *nivelamento tecnológico*, como afirmaram, em todas as áreas industriais atendidas pela Escola. Para isso

foram construídas ou reformadas oficinas e laboratórios, além de um conjunto de salas de aulas, todas climatizadas, e equipadas com recursos didáticos multimídia e mobília padronizada, planejadas para comportar a ampliação do número de alunos, que passou de 16 para 20 alunos por turma.

Figura 16. Reforma do prédio do SENAI Caruaru: de Centro de Formação Profissional à Escola Técnica



Imagem à esquerda, ilustra a reforma do SENAI Caruaru, já a foto, à direita, antigas instalações na década de 1990. Fonte: imagens cedidas por nosso contato de campo.



Fotos atuais da entrada da escola. Fonte: Arquivo do Grupo de Pesquisa *Trabalho, Desenvolvimento e Políticas Públicas* (UFCG/CNPq), 2010.

As áreas de informática, eletricidade, automobilística e eletromecânica foram distribuídas em três *blocos* (*B*, *C* e *D*), como se pode notar na figura 16. No *bloco A* encontram-se as salas da diretoria e secretaria que compõem o NAD (Núcleo Administrativo), a sala da coordenação pedagógica e a sala dos professores, que constituem o NEP (Núcleo de Educação Profissional), um escritório de relacionamento com o mercado exclusivamente destinado à venda de serviços técnicos, chamado de NDE (Núcleo de Desenvolvimento Empresarial), o NID (Núcleo de Informação) que abriga uma biblioteca equipada com um pequeno acervo catalogado e com computadores conectados à internet, o auditório com capacidade para 150 pessoas, e um espaço de vivência com uma cantina.

Além disso, foram construídos e equipados dois novos *blocos* (*E* e *F*) ao custo de 1,5 milhão de reais, destinados exclusivamente para o setor de confecções do vestuário, correspondendo a 1.460m² de área coberta, em que foram abrigadas as salas de aula, laboratórios de *design* de moda, laboratório de modelagem e modelagem computadorizada, esta última apoiada com o suporte de mesa digitalizadora, um *plotter*¹¹⁴ e *softwares* específicos¹¹⁵, sala de risco e corte, duas oficinas de costura industrial equipadas com aproximadamente 45 máquinas de costura de tipo *overlock*, reta, galoneira, dentre outras, e uma oficina de manutenção de máquinas de costura industrial. De acordo com nossas observações de campo, essas instalações encontram-se atualmente em bom estado de conservação e são freqüentemente acionadas pelo discurso de gestores e professores como um verdadeiro marco de inovação nas atividades da Escola.

Figura 17. Ambientes do SENAI Caruaru: espaço de convivência, pequeno acervo da biblioteca, sala de aula e oficina de costura industrial



Fonte: Arquivo do Grupo de Pesquisa *Trabalho, Desenvolvimento e Políticas Públicas* (UFCG/CNPq), 2010

¹¹⁴ Equipamento específico para impressão de desenhos em grandes dimensões, com elevada qualidade, como por exemplo, plantas arquitetônicas, mapas cartográficos e projetos de engenharia. Nesse caso preciso destina-se a impressão de moldes de peças de roupas em tamanho apropriado ao risco e corte industrial na linha de produção.

¹¹⁵ Trata-se do software *Audaces Vestuário* que possibilita automatização de uma série de procedimentos manuais nas etapas de modelagem, gradação, encaixe e risco, gerando para empresa, ganhos de qualidade e garantia de padronização das tarefas, além de efetiva redução de perda de tecidos, na medida em que encontra automaticamente as melhores formas de encaixes para o corte dos moldes. Além disso, o software ainda dispõe de ferramentas capazes de realizar simulações que prevêem o consumo de tecido, tempo de corte e custo das peças, tornando-se assim, um sistema integrado de controle e planejamento da linha de produção gerando informações precisas para o setor de vendas e o setor de compra de matérias-primas. Juntamente com o *Audaces Idea*, usado no processo de criação de coleções na área de Design de Moda, vem sendo empregado largamente nos fabricos mais estruturados do Pólo, e adotado pelo SENAI como ferramenta didática nos cursos técnicos.

Foi justamente essa nova infra-estrutura, associada à ampliação do quadro docente nesse setor específico, que passou de 03 profissionais, para 10 professores contratados de modo permanente, além de um número não informado de professores contratados de modo temporário para as atuais ações educacionais, que possibilitou o projeto de criação de outro curso técnico focado na parte de criação e desenvolvimento do produto para as demandas do Pólo.

A partir de 2006 passou a funcionar inicialmente no SENAI Caruaru, e na seqüência também no SENAI Santa Cruz, o curso *técnico em design de moda* com carga horária total de 1.160h, estágio obrigatório, e com uma saída intermediária: a qualificação técnica de estilista. O formato obedeceu às características de acesso e oferta semelhantes aos demais cursos técnicos do SENAI-PE, ou seja, com a possibilidade de serem respectivamente abertos ao público em geral ou para jovens aprendizes, com turmas de 20 alunos, ofertados de modo privado ou gratuito, e de funcionarem de modo concomitante ou subsequente ao ensino médio. Logo após a obtenção da autorização de funcionamento, em 2007, pela Secretaria de Educação de Pernambuco e parecer favorável do Conselho Estadual de Educação, esse curso sofreu mudança curricular, alterando sua denominação para *curso técnico em produção de moda*, reduzindo em 160h/a sua carga horária, e extinguindo a saída intermediária.

Segundo documento consultado, atualmente o curso está estruturado em função do currículo sintetizado no quadro 02 e se propõe, como perfil profissional de conclusão, formar trabalhadores capazes de desenvolver e identificar conceitos, tendências e estilos através da pesquisa e da interpretação de aspectos socioculturais, projetar elementos da indumentária, seja de forma individual ou de coleções, desenvolver a modelagem, orientar de forma mais efetiva a comercialização, divulgação e os processos de produção desses elementos em sintonia com os requisitos de projeto, com padrões nacionais e internacionais, objetivando atender às necessidades e anseios dos usuários de suas criações e a melhoria da qualidade e produtividade do setor (SENAI-PE, 2010a). Também foi possível identificar, tanto pela consulta de documentos, como pelas informações prestadas por nossos contatos de campo, que o *curso técnico em vestuário* também vem passando por uma re-estruturação curricular em ambas as unidades do SENAI, nesse caso, mantendo a mesma nomenclatura, mas diminuindo a carga horária total do curso para 1.200 h/a, extinguindo uma de suas saídas intermediárias, a de *encarregado de produção*, mantendo apenas a qualificação técnica de *modelista*, conforme se pode notar no quadro 03, que segue.

Quadro 02. Currículo do Curso Técnico em Produção de Moda, antigo Design de Moda, ministrado pelas Escolas Técnicas SENAI Caruaru e SENAI de Santa Cruz do Capibaribe

MÓDULO	UNIDADE CURRICULAR	CH
Básico 400 horas	Introdução a tecnologia têxtil e vestuário	40
	Informática básica	40
	Gestão de Pessoas	24
	História da Indumentária	72
	Desenho de Moda	72
	Tecnologia de Materiais	32
	Gestão Integrada (Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde)	40
	Modelagem	80
Específico 400 horas	Tecnologia de Produção	60
	Desenvolvimento de Coleções	68
	Desenho Gráfico de Moda	40
	Gestão da Produção	40
	Estudo da Plástica	48
	Marketing e Empreendedorismo	52
	Beneficiamentos de Produtos	32
	Estudos Sócio-Culturais	60
Estágio Supervisionado		200
Carga Horária Total do Curso		1.000

Fonte: SENAI-PE (2010a).

Quadro 03. Atual Currículo do Curso Técnico em Vestuário ministrado pelas Escolas Técnicas SENAI Caruaru e SENAI de Santa Cruz do Capibaribe

MÓDULO	UNIDADE CURRICULAR	CH	QT ¹	HT ²
Básico 400 horas	Introdução ao Design de Moda	40	Modelista 800 h/a	Técnico em Vestuário 1.600 h/a
	Informática básica	40		
	Introdução ao Design de Moda	40		
	Desenho Geométrico	40		
	Introdução a Tecnologia do Vestuário	96		
	Modelagem Básica	60		
	Sistema de Manutenção	60		
	Gestão de Pessoas	24		
Específico 400 horas	Tecnologia de Risco e Corte	60		
	Tecnologia do Vestuário	40		
	Modelagem e Pilotagem Praia/Íntima	80		
	Modelagem e Pilotagem Infantil/Adulto	80		
	Modelagem Computadorizada	60		
	Gestão da Produção	40		
	Modelagem Tridimensional	40		
Complementar 400 horas	Cronoanálise	60		
	Planejamento, Programação e Controle da Produção	80		
	Técnicas de Projeto	40		
	Gestão Integrada (Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde)	40		
	Beneficiamento de Peças Prontas	40		
	Custos Industriais	40		
	Empreendedorismo e Desenvolvimento Sustentável	60		
	Gestão de Marketing	40		
Estágio Supervisionado		400		
Carga Horária Total do Curso		1.600		

Fonte: SENAI-PE (2010a). OBS: (1) QT - Qualificação Técnica, saída intermediária; (2) HT – Habilitação Técnica de nível Médio.

5.4. Alguns desafios e contradições atuais relacionados ao *modo de atuação* do SENAI no Pólo de Confeções de Pernambuco

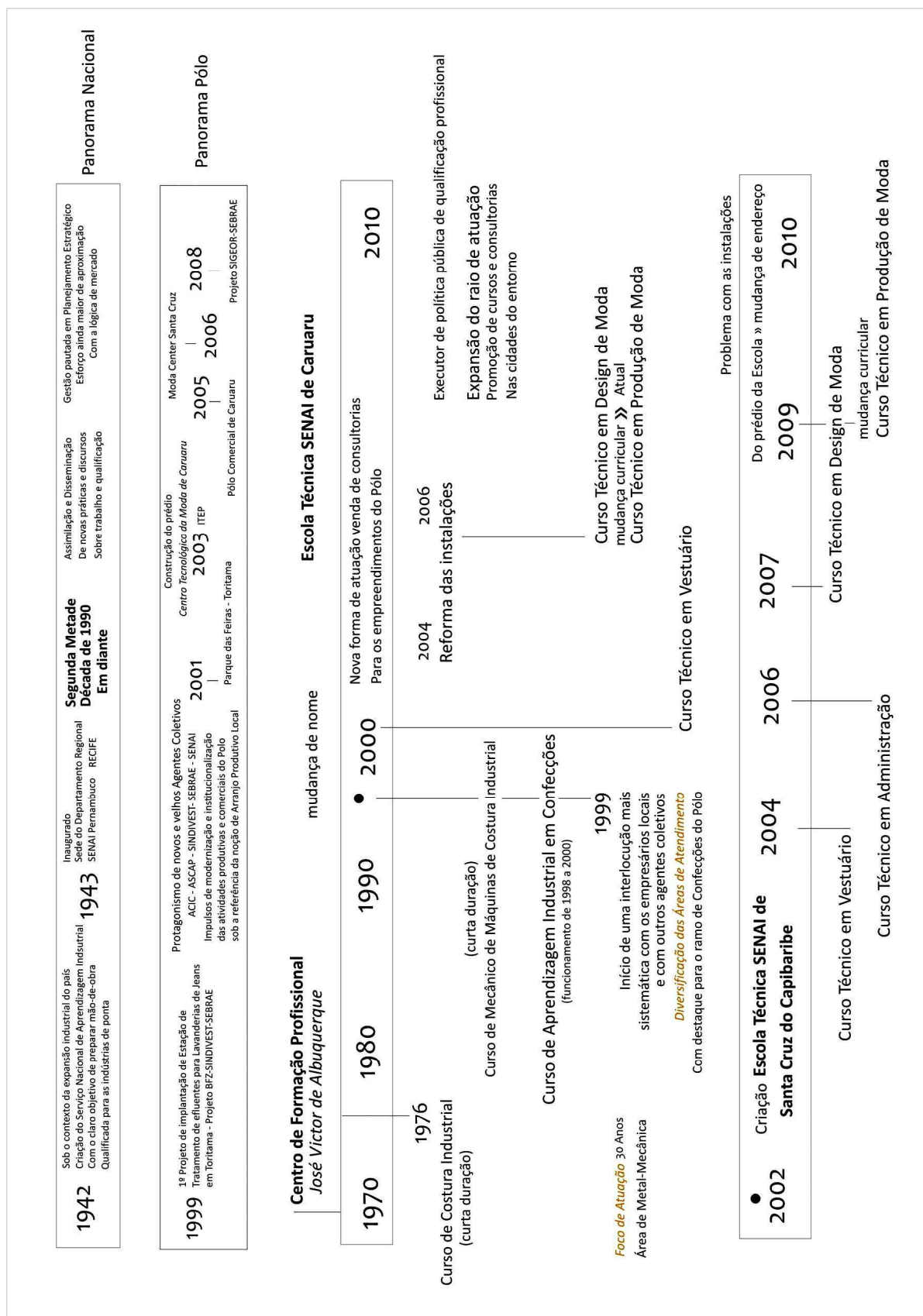
Atualmente, o SENAI Caruaru oferece quatro cursos técnicos de nível médio: o *curso técnico em eletromecânica* e o *curso técnico em manutenção automotiva*, nas áreas tradicionais de atendimento da Escola, e dois cursos voltados especificamente para as demandas do Pólo de Confeções, o *curso técnico em produção de moda* e o *técnico em vestuário*. Também está em fase de implantação outro curso, o *técnico em eletrotécnica*. O SENAI Santa Cruz, por sua vez, como uma unidade especializada no setor de confeções, vem oferecendo três cursos técnicos, o de *vestuário*, o de *produção de moda* e o de *administração empresarial*.

Além disso, ambas as unidades vem oferecendo, com certa regularidade, uma série de cursos de curta duração, de formação inicial e continuada, ou seja, de *qualificação e aperfeiçoamento*, na nomenclatura do SENAI, em geral, aberto à comunidade, na forma de cursos privados e sem exigência de escolaridade prévia, como requisito de matrícula. Na área de confeções, são mais de 30 cursos desse tipo, sendo os mais importantes o de *costura industrial básica* (160h), um curso iniciado, como vimos, nas tímidas experiências do final dos anos 1970, que foi mantido, o *curso de tecnologia de risco e corte* (60h), *modelagem básica e computadorizada* (120h) e *manutenção de máquinas de costura industrial* (160h).

Conforme percebemos, a vertiginosa ampliação dessa modalidade de curso nos últimos anos em ambas as unidades, em parte, se explica pela estratégia adotada pelo SENAI de, por um lado, gerar fonte de recursos complementares à contribuição compulsória, compondo as orientações de auto-sustentação financeira, comum ao Sistema SENAI, como já enfatizamos, e, por outro, de diversificar seu público alvo, seus “clientes” voltados para o Pólo de Confeções, se propondo com isso a atender trabalhadores que se encontram geralmente inseridos na informalidade, seja como assalariados sem registro, seja como autônomos, donos de seus próprios fabricos e facções.

Parte desses cursos de curta duração também vem sendo oferecidos de forma gratuita para um público heterogêneo, tanto nos espaços internos das duas escolas técnicas, como fora de suas dependências, em diversos municípios circunvizinhos, muitos dos quais integrados ou em vias de integração à dinâmica produtiva e comercial do Pólo de Confeções. Isso vem representando, sem dúvidas, uma ampliação do raio de atuação do SENAI na região do Agreste, a partir das iniciativas diretas das duas escolas técnicas ali instaladas

Figura 18. Linha do Tempo que esboça as transformações históricas e atuais das unidades do SENAI atuantes no Pólo de Confeções de Pernambuco. Fonte: Elaboração própria (2011).



roupas. Na tentativa de compreender essas situações mais recentes, passamos em campo, junto aos gestores responsáveis, às perguntas relacionadas às condições como isso vem se dando, sobretudo, tentando identificar a origem dos recursos para a execução e manutenção de ações tão capilarizadas. Inicialmente, e de forma sistemática, as respostas obtidas tangenciaram e dissimularam discursivamente essa questão. Com intencionalidade definida, os gestores entrevistados empenharam-se em afirmar o impacto social provocado pelo SENAI na região do Agreste, evocando a realização de inúmeros cursos de curta duração de forma gratuita, sugerindo a idéia de que toda a oferta de qualificação profissional ministrada pelas duas unidades situadas no Pólo estava ligada às suas ações diretas, ou seja, cursos oferecidos e mantidos com recursos financeiros do próprio SENAI, supostamente oriundos do repasse da contribuição compulsória.

Só depois percebemos que isso vem se confirmando em parte. Por um lado, é verdade, esses cursos de qualificação de curta duração vêm compondo o rápido processo interno de adequação às metas de gratuidade¹¹⁶, aos quais aquelas unidades estão submetidas pelas mudanças trazidas do decreto presidencial nº 6.635 de 2008. Nessa linha, por exemplo, de setembro a dezembro de 2010, foram oferecidas, fora das instalações do SENAI Caruaru, 22 turmas, cada qual compostas por 20 alunos em média, do curso de *costura industrial*. Por outro lado, notou-se uma distinção importante inicialmente não mencionada – e que por isso mesmo indicava uma posse de recursos materiais e simbólicos efetivamente não possuído –, a de que boa parte desses cursos gratuitos oferecidos também vem sendo financiados com verbas públicas, oriundas de programas de qualificação profissional do governo estadual e federal. Isso vem influenciando diretamente no sistema de planejamento anual de oferta e manutenção de cursos pagos e gratuitos da instituição, constantemente modificados em função da oscilação de recursos disponibilizados ou acessados.

Como se sabe o SENAI nem é uma empresa pública, nem tão somente uma empresa privada. Somos sustentados financeiramente pelo repasse da contribuição social da indústria, mas também a gente administra dinheiro público (...) não necessariamente abrimos regularmente vagas para esse ou aquele tipo de curso, isso vai depender das metas e da infra-estrutura que dispomos anualmente, definida por cada unidade e repassada para o Departamento Regional. Em alguns anos o montante desses recursos são maiores, o que nos possibilita aqui na unidade gerar um número maior

¹¹⁶ Para uma apresentação das atuais mudanças no Sistema SENAI em geral, e a mudanças nas metas de gratuidade de oferta de cursos, em específico, Cf. Capítulo III.

de cursos gratuitos. Esse ano, por exemplo, foi bem diferenciado, o valor foi maior e trabalhamos em diversos municípios (ENTREVISTADO 10, 2010).

Precisamente, no que tange aos recursos públicos mencionados, o SENAI atuante no Pólo vem assumindo a posição de agência executora junto ao Projovem Trabalhador¹¹⁷, do Ministério do Trabalho e Emprego, intermediado pela prefeitura municipal de Caruaru, e junto ao Programa Confeção Jovem¹¹⁸, uma das iniciativas que compõe o Qualifica Pernambuco¹¹⁹, da atual Secretaria Estadual de Trabalho, Qualificação e Empreendedorismo. Melhor detalhando essas iniciativas, um dos entrevistados nos informou que:

Em 2009 o SENAI Pernambuco ganhou um edital da Secretaria Especial de Juventude e Emprego do estado de Pernambuco¹²⁰ para executar um programa de qualificação para 1.000 pessoas no Agreste, em 16 municípios, na área de confecção. Essa grande ação, que se iniciou no primeiro semestre de 2010, está acontecendo e marca a primeira vez que o governo do estado decidiu investir maciçamente em qualificação no Pólo de Confeção. Por sua expertise o SENAI ganhou esse edital e evidentemente pelo tamanho do Agreste, dividimos o projeto em duas áreas: o SENAI de Santa Cruz atuando em 08 cidades e Caruaru com as restantes, todas envolvidas com a confecção. Hoje a gente não está mais chamando Pólo de Confeções do Agreste, mas Pólo de Confeções de Pernambuco, até porque temos a cultura de produção de roupas em várias cidades, não só no eixo principal que é Caruaru, Toritama e Santa Cruz (...) Também no início desse ano nós fomos procurados pela Prefeitura de Caruaru e firmamos o convênio para a execução de parte do programa PROJOVEM do governo federal, ou seja, a parte específica, com

¹¹⁷ O Programa Nacional de Inclusão de Jovens: Educação, Qualificação e Ação Comunitária, Projovem tem o objetivo de preparar o jovem para o mercado de trabalho e para ocupações alternativas geradoras de renda, por meio de cursos de qualificação social e profissional. Podem participar do Projovem Trabalhador, os jovens desempregados com idades entre 18 e 29 anos, que estejam terminando ou já terminaram o ensino fundamental e que sejam membros de famílias com renda *per capita* de até meio salário mínimo. Além dos cursos, os inscritos recebem uma bolsa auxílio de R\$ 100, durante os seis meses da vigência do programa. Cf. www.mte.gov.br/projovem.

¹¹⁸ Até onde conseguimos perceber em campo, esse programa é a única ação de qualificação profissional por parte do estado de Pernambuco especificamente voltada para o Pólo de Confeções. Pretende atuar no arco profissional da moda, confecção e serviços, com cursos de Corte e Costura, Costura Industrial, Estilista e Modelagem e Mecânico de Manutenção de Máquina de Costura Industrial. A meta é atender 1.000 jovens e adultos com mais de 17 anos, selecionados a partir dos seguintes critérios: membros de famílias com renda mensal *per capita* de até um salário mínimo (que possuem maior dificuldade de inserção nas atividades produtivas, ou seja, vulnerabilidade frente ao mundo do trabalho), que estejam cursando ou tenham concluído o ensino fundamental e que estejam cursando ou tenham concluído o ensino médio, e não estejam cursando ou tenham concluído o ensino superior. Cf. www.agenciadotrabalho.pe.gov.br.

¹¹⁹ Trata-se de um programa de qualificação social e profissional do governo do estado de Pernambuco iniciado em 2007, que vem articulando diversas iniciativas de qualificação, destinado a públicos específicos. É coordenado pela Agência do Trabalho de Pernambuco/SINE-PE, e executado com recursos estaduais (oriundos do Tesouro Estadual e do Fundo Estadual de Combate e Erradicação da Pobreza, FECEP) e federais (oriundos do FAT/PNQ/Planteq/Ministério da Ciência e Tecnologia). Cf. www.agenciadotrabalho.pe.gov.br.

¹²⁰ Atualmente o nome dessa secretaria foi modificado para *Secretaria de Trabalho, Qualificação e Empreendedorismo do estado de Pernambuco*, tendo a frente como Secretário, Antônio Carlos Maranhão, ex-diretor do Departamento Regional do SENAI Pernambuco entre 1996-2010.

a qualificação profissional. Ao todo são 800 matrículas funcionando aqui na Escola SENAI de Caruaru, em cinco segmentos: panificação-confeitaria, construção civil, vestuário, telemática e gestão (ENTREVISTADO 06, 2010).

Como se percebe, antes de assumirem uma dimensão de resposta social aos problemas inerentes à dinâmica produtiva do Pólo, a ampliação dos cursos gratuitos de qualificação básica, ou seja, os de curta duração, executados pelo SENAI como expressão de políticas públicas de qualificação profissional, representam primordialmente, para esse agente coletivo, venda de serviços, ou seja, importante fonte de captação de recursos financeiros. Assim, vale lembrar, esses convênios de execução, aliados à venda de cursos à comunidade local, vêm se adequando perfeitamente à postura preconizada pelas diretrizes estratégicas derivadas da *reinvenção institucional* do SENAI, qual seja, a de aproximar cada vez mais a instituição da lógica de atuação como empresa. Além dessa dimensão de base material, certamente essas iniciativas também vêm se tornando um dos canais, por excelência, de disseminação de noções e práticas que foram ajustadas deliberadamente como forma de ampliar e consolidar a presença da instituição na região, um movimento recente, é verdade, apoiado significativamente em todas as mudanças internas-institucionais que foram se conjugando, ou seja, aquelas que recuperamos e que podem ser visualizadas sinteticamente na figura 20.

Figura 20. Síntese das transformações recentes pelas quais vem passando as unidades do SENAI atuantes no Pólo de Confecções de Pernambuco



Fonte: Elaboração própria (2011)

Ao mesmo tempo, é necessário enfatizar que esse quadro atual vem sendo estruturado de forma processual desde 2005, quando o SENAI Caruaru, por ocasião da implantação dos CVTs (Centros Vocacionais Tecnológicos)¹²¹ – uma iniciativa chancelada pelo Ministério da Ciência e Tecnologia – na região do Agreste, mobilizou esforços para fechar parcerias com as prefeituras de municípios para a execução de projetos na área de confecções. O fato é que, de modo geral, as prefeituras, muito embora tivessem esboçado um projeto submetido ao MCT para aprovação de cada CVT, na prática não detinham *know how* referente à implantação de um projeto desse tipo, assemelhado a uma Escola de Formação Profissional, que requeria uma série de medidas operacionais, que vão desde o conhecimento de montagem dos espaços formativos, tais como salas de aulas e oficinas – aos moldes da aproximação fábrica-escola – passando pela concepção do currículo e tipos de cursos que iriam ser ministrados, até a contratação de instrutores e professores habilitados. Foi o caso, por exemplo, do CVT de Confecções de Riacho das Almas, considerada a quarta cidade, do Pólo de Confecções de Pernambuco, em concentração de facções e fabricos, fábricas e lavanderias, especializados na produção de *jeans*. O que lhe faltou durante seu primeiro ano de funcionamento, ou seja, de agosto de 2006 a agosto de 2007, foi “dado” a marca do Sistema S, que lhe transferiu conhecimento tecnológico, professores experientes de sua unidade de Caruaru, além da concepção dos próprios cursos de qualificação básica nas áreas de modelagem, risco e corte, costura industrial e manutenção de máquinas de costura. Segundo um dos nossos entrevistados:

Em 2005 nós procuramos o prefeito de Riacho das Almas e fechamos o acordo do projeto de instalação do CVT de Confecção. Então, fomos contratados, fizemos o projeto, demos cursos lá durante um ano, com recurso do Ministério da Ciência e da Tecnologia. Existem outras cidades em que o SENAI vem amarrando algumas parcerias, fazendo negociação com as prefeituras, tanto para implantar os CVTs, como para conseguir a disponibilização dos ambientes e máquinas de costura para o funcionamento de nossos cursos, ou seja, a execução desse programa de qualificação do governo do estado. É através dessas parceiras que o SENAI vem resolvendo o

¹²¹ Os CVTs, implantados em diversas cidades do país desde 2003, são unidades de formação profissional que se propõe, na concepção do Ministério da Ciência e Tecnologia, a funcionar como centros de difusão de conhecimento científico e informação tecnológica, com objetivo principal de gerar oportunidades concretas de inserção profissional e produtiva de trabalhadores das localidades em que cada unidade esteja instalada. No Agreste de Pernambuco, desde 2005, já foram inaugurados mais de 14 CVT especializados na promoção de cursos de qualificação básica na área de confecções e moda. Implantados por emenda parlamentar, o convênio prevê, em certos casos, a construção do prédio, ou reforma de adaptação de instalações já existentes, compra de equipamentos, e financiamento das atividades por um período determinado. Em geral, prevê-se que a gestão esteja associada a uma rede de parcerias locais, mas, no caso preciso, vem sendo desempenhado pelas prefeituras locais. Com o término do convênio com MCT e ligada à dinâmica política eleitoral de cada município, essas unidades CVT vem enfrentando sérios problemas de sustentabilidade financeira, já que as mudanças de governo local nesses municípios nem sempre garante a continuidade de gestão e custeio das atividades, ao ponto de muitos já se encontrarem desativados ou com sérios problemas de funcionamento (VÉRAS DE OLIVEIRA & PEREIRA NETO, 2011).

problema de falta de instalações para seus cursos nas 16 cidades da região (ENTREVISTADO 06, 2010).

Inspirados no conjunto recente dessas ações de qualificação, o SENAI Caruaru já vinha ministrando diversos cursos de curta duração na área de vestuário, junto ao município de Cupira, os quais vêm sendo mantidos no espaço do CVT de Confecções da cidade, e lá vem iniciando, desde o segundo semestre de 2010, uma experiência diferenciada com os cursos de nível técnico. Pela primeira vez, estão em funcionamento duas turmas do *curso técnico em produção de moda* e uma turma do *curso técnico em vestuário*, totalizando 60 matrículas dessa modalidade, fora das instalações originais do SENAI em Caruaru.

Isso, na realidade, está sendo uma experiência inovadora, um curso técnico numa cidade diferente a que a escola está instalada. Por nós termos um papel, digamos assim, social, e nós termos metas de gratuidade, o SENAI teve que se mobilizar para oferecer cursos gratuitos a comunidade. Nós em parceria com a prefeitura de Cupira entendemos que era uma oportunidade de estar realizando esses cursos: pensamos em qualificação, pensamos numa série de coisas. Mas, como é uma região que ainda não tinha curso técnico, a gente achou por bem oferecer os dois cursos (ENTREVISTADO 05, 2010).

Nota-se que sob as condições até aqui identificadas, o SENAI, no que tange à expansão de seus serviços educacionais, vem alcançando uma penetração junto às demandas do Pólo de maneira, digamos assim, segmentada, em duas frentes principais, tanto, através da formação de jovens aprendizes, a partir dos cursos técnicos de nível médio, como por meio da qualificação de jovens e adultos, com os cursos de qualificação básica. Com isso, a intenção explícita do SENAI é disseminar novas práticas e noções de profissionalização, formalização e qualificação, na suposição de que os trabalhadores ali qualificados tenham assimilado e incorporado um conjunto sistematizado de saberes práticos e um novo padrão de comportamento para o ambiente de trabalho e que os mesmos se insiram no mercado de trabalho local, ou seja, nos pequenos empreendimentos de confecções da região, seja na condição de trabalhadores assalariados, com ou sem registro em carteira, seja na condição de autônomos informais, donos de seus próprios fabricos e facções. Evidenciando os propósitos da atuação do SENAI no Pólo de Confecções de Pernambuco, um dos gestores da entidade comentou enfaticamente:

A gente está preparando, por um lado, o jovem aprendiz que vai chegar na empresa com nível técnico, com uma maior intelectualidade para empreender essa informação na indústria, e na outra ponta, estamos capacitando o operacional da empresa, que é exatamente a costureira, o mecânico de máquinas, o cortador, o riscador, o modelador, todas essas áreas específicas da confecção. Então, veja que o SENAI procura atender exatamente toda a base de produção da indústria, desde a manufatura em si até a parte gerencial, e o conhecimento técnico é fundamental para isso. Os três cursos técnicos com a credibilidade da marca SENAI servem como uma referência para a região; servem para agregar valor à confecção produzida nesse Pólo (ENTREVISTADO 06, 2010).

A eficácia objetiva desse intento poderia ser captada com informações precisas sobre o número de trabalhadores formados nas modalidades de cursos ministrados, e a forma como os mesmos vêm conseguindo se inserir nas atividades produtivas locais. Todavia, não foi possível determinar, já que não tivemos acesso a informações documentais, quantos trabalhadores são formados por ano nos cursos de qualificação básica, em ambas as unidades, mas se deduz, pelas evidências anteriormente apontadas, ou seja, pela execução de políticas como o Projovem, Qualifica Pernambuco, além dos cursos privados e gratuitos de iniciativa da própria instituição, que esse número chegue facilmente à casa dos milhares. No caso dos cursos técnicos, de acordo com nossos contatos de campo, a estimativa é que o SENAI atuante no Pólo já tenha formado mais de 300 profissionais com habilitação técnica, entre os cursos de *vestuário, produção de moda e administração*, e sua projeção atual é que passe a formar aproximadamente 100 técnicos por ano.

Sabe-se que o Sistema SENAI adota medidas, mais ou menos sistematizadas, de acompanhamento de egressos e avaliações institucionais, uma delas denominadas no SENAI-PE de SAPES (Sistema de Acompanhamento Permanente de Egressos do SENAI). Não tivemos acesso diretamente aos relatórios dessas pesquisas, mas informações organizadas e obtidas em Cavalcanti (2008), baseando-se numa dessas avaliações institucionais realizadas, em 2007, com egressos dos *cursos técnicos em vestuário* do SENAI Caruaru e do SENAI Santa Cruz, dão conta que numa amostra de 62 ex-alunos (sendo 20 do ano de 2005, da Escola Técnica de Santa Cruz e 42 egressos do ano de 2006, da Escola Técnica de Caruaru) foram constatadas algumas dificuldades na situação profissional daqueles trabalhadores, tendo em vista que:

antes da realização do curso técnico 100% dos ex-alunos da Escola Técnica de Santa Cruz do Capibaribe, e 69% da Escola Técnica de Caruaru apenas estudavam, não possuindo nenhuma atividade remunerada à época. Após a conclusão do curso, 70% dos concluintes do curso técnico do vestuário da Escola Técnica de Santa Cruz do Capibaribe estavam inseridos no mercado de trabalho. Destes 92,8% estavam em ocupação aprendida ou relacionada ao curso realizado e apenas 42,9% possuíam vínculo ativo com a instituição empregadora, ou seja, possuíam carteira assinada. Voltando à mesma análise, porém agora com foco nos egressos da Escola Técnica de Caruaru, têm-se os seguintes resultados: 59,5% dos concluintes estavam inseridos no mercado de trabalho. Destes 52% estavam em ocupação aprendida ou relacionada ao curso realizado e apenas 44% possuíam vínculo ativo com a instituição empregadora (CAVALCANTI, 2008, p.90-91).

Esses resultados apoiaram o discurso evocado pelos nossos entrevistados em campo, os gestores, professores e coordenadora pedagógica, que enfatizaram os “bons” índices de empregabilidade desses jovens técnicos no mercado de trabalho local, propagandeada em 70% num caso e 59,5% no outro. Mas esqueceram de problematizar a qualidade dessa inserção: está empregado numa “ocupação aprendida ou relacionada ao curso” não significa que esses egressos estejam desempenhando as funções propriamente de *técnicos em vestuário*, e nem mesmo que alguns casos de sucesso, como nos foram relatados, representem as condições mais comuns de trabalho. O que se sabe, como foi discutido no capítulo anterior, é que em geral as condições de trabalho dentro dos fabricos e facções, e até em empresas já formalizadas no Pólo de Confecções, se dão em bases bem precárias, com intensas jornadas de trabalho e sob vínculos informais, como bem demonstrou a própria pesquisa da entidade: menos da metade dos egressos do *curso técnico em vestuário* sem registro em carteira. Mas, esse é apenas um exemplo das dificuldades que identificamos em campo. Além disso, fora essa avaliação, podemos dizer que ambas as unidades do SENAI adotam medidas muito tímidas de acompanhamento dessa questão: inexistem informações sobre o acompanhamento dos outros cursos técnicos ministrados – *técnico em administração* para a unidade de Santa Cruz e *técnico em produção de moda* para ambas as unidades –, nem muito menos, menção a algo parecido com os egressos dos cursos de qualificação básica.

Isso se agrava e se reflete dentro dos cursos técnicos voltados para as demandas do Pólo de Confecções, que exigem do SENAI mecanismos de contato com as empresas formais, de modo a possibilitar o estágio obrigatório para seus alunos em formação. Na prática, se supõe que essa interação com as empresas locais ainda se encontre sob contornos muito fracos,

contrastando com a consagrada aproximação estabelecida entre as principais unidades SENAI do Centro-Sul do país e a classe empresarial mais organizada, de grande porte de capital, que, de certa forma, facilitou a inserção de gerações de alunos SENAI no mercado de trabalho, em contraste com os trabalhadores não-qualificados que não possuíam um certificado com a marca da instituição. No caso específico, os frágeis laços estabelecidos pelo SENAI Caruaru e pelo SENAI Santa Cruz com o empresariado local do ramo de confecções vem se revertendo, para os alunos dos cursos técnicos, em severas dificuldades¹²² de encontrarem a oportunidade de estágio, uma das possíveis portas para a permanência num emprego e um dos requisitos obrigatórios para o recebimento do diploma de técnico, sob reconhecimento do MEC, na respectiva área de especialização.

O conjunto de entrevistas realizadas com alunos egressos das primeiras turmas, dos três cursos técnicos do SENAI Santa Cruz, revelou a existência de um número significativo de evasão, informação que infelizmente não pôde ser checada junto à entidade, por meio de acesso a registros documentais. Em todo caso, a percepção comum dos entrevistados ressaltou que poucos são os alunos que conseguem terminar o ciclo de disciplinas teórico-práticas e, desses, poucos são os que conseguem realizar o estágio¹²³, isso em função da existência de um número muito pequeno de fábricas de confecções mais estruturadas, formais ou em vias de formalização, espaços que potencialmente poderiam absorver essa mão-de-obra mais qualificada, em Santa Cruz, mas também em Toritama e até mesmo em Caruaru, tendo em conta o universo de fabricos e facções informais disseminadas pela região. Esses, sim, incapazes pela sua própria precariedade de implantar procedimentos sistemáticos de divisão mais especializada do trabalho, na base das características que já recuperamos no capítulo anterior.

¹²² Essa dificuldade atual no segmento de confecções guarda semelhança com o problema histórico passado pelo SENAI Caruaru, entre os anos 1970 e 1990, de inserção dos egressos dos cursos de metal-mecânica no mercado de trabalho local. Só que agora se agrava, pois já não há o fluxo migratório como antes para o Centro Sul, que supostamente absorvia aqueles trabalhadores. As oportunidades de trabalho, no caso dos cursos na área de confecções, estão na própria região do Agreste, e delas vêm resultando os dramas e contradições que estamos acentuando no texto.

¹²³ Segundo percebemos, a maior parte dos egressos desconhece a obrigatoriedade do estágio como requisito para recebimento do diploma. Assim, muitos dos que “concluíram” o curso técnico, na verdade, por não terem estagiado, e conseqüentemente não apresentado o relatório respectivo a essa experiência, oficialmente não receberam os diplomas, não podendo ser considerados técnicos reconhecidos legalmente. A maior fábrica de confecções de Santa Cruz, uma empresa formalmente constituída, e reconhecida na cidade como o grande caso de sucesso de um fabrico informal que conseguiu se estruturar e firmar-se no mercado, emprega atualmente cerca de 10 egressos dos três cursos técnicos do SENAI Santa Cruz, dos quais, segundo nossos contatos de campo, a maior parte não tem o diploma, por não ter ainda apresentado o relatório de estágio. Uma das entrevistadas afirmou: “A gente só recebe o diploma quando conclui o estágio. A gente tem que fazer um relatório, e acredito que 90% dos alunos, se fizeram o estágio, não fizeram esse relatório, até porque não tem essa cobrança do SENAI. Eu sei que temos um prazo com o SENAI para poder entregar o relatório, só que ninguém do SENAI ligou para mim me cobrando isso. Então muitos alunos não sabem disso, não tem essa informação” (ENTREVISTADO 13, 2010).

Outro fator preponderante, levantado tanto pelo SENAI, como pelo ponto de vista manifestado por seus ex-alunos, foi o impasse decorrente do contexto sócio-educacional dos próprios fabricantes, que acreditam não ser necessária a contratação de mão-de-obra mais qualificada para o bom funcionamento do negócio, considerando a presença de estagiários dentro das fábricas ou fabricos um prejuízo para o andamento da linha de produção, um custo, ao invés de um investimento, desconsiderando, assim, os possíveis melhoramentos que um profissional com aquelas qualificações poderiam trazer. Segundo uma de nossas entrevistadas, egressa do curso técnico em vestuário e também do curso técnico em administração:

A maior parte das empresas de Santa Cruz não abre estágio, pois não acredita que os alunos do SENAI sejam capazes de realmente fazer um trabalho correto. A maioria dos alunos não tem a experiência, só tem a teoria, isso pesa muito na escolha do empresário: contratar uma pessoa que não tem prática e que não pode trabalhar a carga horária completa¹²⁴. Na verdade, não gerar vínculo empregatício e pagar menos era as palavras que eles querem ouvir, muitos empresários só aceitam o estágio por esse motivo. Sem essa oportunidade, a maioria dos meus amigos não conseguiu fazer os estágios durante o curso, muitos ainda hoje não fizeram. Eu mesma só consegui depois, e mesmo assim sem a ajuda do SENAI. No geral eu acredito que muitos poucos técnicos formados pelo SENAI daqui conseguiram se inserir na região, nas empresas formais, com carteira assinada, do jeito que você está perguntando, isso se dá pela falta de interesse dos empresários (...) Acho que a questão do estágio é uma falha do SENAI que poderia ser melhorada. O que eles do SENAI disseram foi: *corram atrás, se virem*. Só que para muitos alunos que mal conhecia a cidade não era fácil, e o SENAI tem a estrutura para conseguir, tem profissionais que vão às empresas e poderia identificar e facilitar as vagas de estágio; seria uma coisa muito mais fácil do que a gente sozinha. Essa dificuldade a gente já sentia desde o tempo das disciplinas que tinha os trabalhos práticos de visitar as empresas do centro da cidade: quase nenhuma deixava a gente entrar. Eu acho que o SENAI, mesmo com seus cursos, palestras, com a propaganda, acaba sendo algo desconhecido, sem um prestígio que só aos poucos vem conseguindo (ENTREVISTADO 13, 2010).

Com caminhos tão repletos de obstáculos, tudo leva a crer que a inserção dos técnicos formados pelas unidades SENAI atuantes no Pólo venha se dando, de modo predominante, na informalidade, seja como trabalhadores autônomos, alunos que passaram a montar seu próprio

¹²⁴ “Apesar de que na realidade nem todo mundo trabalhava só o meio expediente, tenho vários amigos do SENAI que tinham que trabalhar o expediente completo, eu mesmo fui uma” (ENTREVISTADO 13, 2010). Ou seja, mais uma nítida violação da legislação trabalhista.

negócio, ou de algum modo passaram a incrementar os fabricos ou facções aos quais já estavam inseridos quando da realização do curso no SENAI, seja como trabalhadores assalariados informais, nesse caso desempenhando atividades aquém de suas qualificações de técnicos em suas respectivas áreas de especialização, ou seja, em posições subalternas e com rebaixamento salarial. Nessa medida, não é estranho encontrar, nas fábricas mais estruturadas da região, estagiários ou mesmos egressos daquela modalidade de curso trabalhando na linha de produção, como costureiras ou costureiros, ou até como auxiliares de acabamento, tirando ponta de linha ou dobrando as peças. Isso vem denotando um claro desvirtuamento do perfil profissional concebido por ocasião da construção do currículo dos cursos técnicos, no âmbito dos chamados comitês técnicos setoriais, ou seja, aquelas reuniões mobilizadas pelo SENAI Caruaru junto aos empresários mais organizados das três principais cidades. Isso no mínimo lança um problema de identificação de demanda, decorrente de uma interlocução extremamente distorcida entre esses agentes coletivos, frente à qual, um alega ter se esforçado em atender uma demanda, da qual o outro, a todo o momento indica que não existe, pelo menos não no formato da resposta oferecida. Depois de muitas voltas, uma das professoras do SENAI Caruaru reconheceu esse impasse, que vem afetando os egressos, mas também tornando contraditória a atuação da instituição na dinâmica social e produtiva local:

A gente vem fazendo um trabalho de formiguinha vem orientando às empresas para a contratação de nossos alunos (...) mas, a gente sabe que a maior parte dos alunos formados pelo SENAI não são absorvidos nas empresas formais, como técnicos com carteira assinada. Muitos não conseguem sequer atuar como técnicos, vão trabalhar, nas empresas informais com trabalhos mais manuais, na linha de produção, às vezes como costureiras (ENTREVISTADO 04, 2010).

Tendo a clara consciência dessas condições estruturantes e históricas da dinâmica local, justamente aí o SENAI desempenha um papel importante: sedimentar subjetivamente nos trabalhadores que se propõe a qualificar a naturalidade dessas condições, jogando para a dimensão individual aquilo que antes se refere às relações de trabalho socialmente estabelecidas. Note o relato de uma ex-aluna¹²⁵ do SENAI Santa Cruz, ao detalhar como se davam as orientações em sala de aula:

¹²⁵ Obviamente sem perceber as implicações profundas derivadas de sua formação, a entrevistada reproduz o velho discurso liberal, de forte apelo e penetração, o das supostas condições e oportunidades iguais para todos, estando o sucesso dependente unicamente do esforço individual do trabalhador dentro da empresa de buscar por si só, bastando tão somente se esforçar para alcançar seu espaço. Claro que essa noção comumente trabalhada no SENAI também se presta à noção de empreendedorismo, de “auto-emprego” partilhada pelo Sistema S, na qual encontra no caso do Pólo de Confecções um

Eles nos preparavam psicologicamente mostrando que não ia ser tão fácil: que ia encontrar pessoas nas empresas com muitos anos de experiência e, a gente, como técnicos, ia chegar num cargo melhor que os deles; que ia ter que desempenhar nas empresas trabalhos mais simples, manuais mesmos, até não adequados a qualificação de técnico, até a pessoa conseguir subir e chegar ao cargo de gerente de produção, o cargo por excelência do técnico de vestuário. Com certeza a palavra que a gente mais ouvia no SENAI era *cave seu espaço, cave seu espaço*, ou seja, se torne importante na empresa, para que o processo dependa de você, para que você assegure o emprego. Teve uma colega nossa que levou isso tão a sério que ficou meio perturbada, ela teve um ataque nervoso na empresa, passou mal, começou a chorar, porque estava vendo que não estava conseguindo *cavar o espaço*, era uma pressão (ENTREVISTADO 13, 2010).

De outra parte, as mesmas noções, só que tratadas em tempo mais curto, também valem para os egressos dos cursos de qualificação profissional básica, que de forma bem semelhante aos técnicos formados pelo SENAI também vêm enfrentando dificuldades de inserção nos fabricos da região. É o que se verifica especialmente num segmento, cada vez mais numeroso e crescente nas últimas duas décadas, de pessoas que migraram para as cidades de Santa Cruz, Toritama, Caruaru e arredores, com pouca experiência ou mesmo desconhecedores do ramo de confecções¹²⁶ e que passaram a compor o perfil predominante desses cursos do SENAI. Esse fato vem se constituindo como uma contradição das mais significativas, já que, de acordo com o que foi demonstrado, ambas as unidades vêm se empenhando em formar a parte operacional no segmento de confecções, qualificando modelistas, cortadores, mecânicos de máquina de costura e, fundamentalmente, costureiras e costureiros, para atender uma demanda recorrente e ainda não resolvida nos empreendimentos do Pólo. Indicações dessa questão central foram encontradas em boa parte das entrevistas realizadas, uma das quais, por exemplo, com uma trabalhadora informal que fez o *curso de costura industrial* no SENAI Santa Cruz:

respaldo todo especial, tendo em conta, certo sentimento difuso já pré-existente, ligado a própria origem das atividades produtivas e comerciais da *sulanca*, de uma forte iniciativa dos atores frente a muitas adversidades, da capacidade de inventar alternativas de sobrevivência, da percepção de que o trabalho autônomo é o horizonte desejado, e de que ali não se compensa trabalhar para os outros.

¹²⁶ Por outro lado, é necessário se considerar que para outro segmento de jovens e adultos que tiveram a experiência prévia de contato com o ambiente de produção, geralmente oriundos de famílias envolvidas com a fabricação da *sulanca* no próprio Pólo de Confecções, o *curso de costura industrial* do SENAI assume significados diferentes, sendo encarado como uma maneira de potencializar, os saberes e noções práticas já incorporadas, melhor qualificando as atividades informais, aos quais, geralmente já desempenham.

Eu fiz o curso de costura industrial, um curso para formar costureiras. Só que a gente não sai preparada do SENAI. No SENAI a gente aprende a costurar, eu aprendi a operar três máquinas, mas não aprendemos a prática e isso é uma dificuldade, pois quando a gente vai para os fabricos daqui eles querem que se dê produção, que a pessoa produza rápido. Aqui em Santa Cruz é muito difícil você encontrar alguém que dê uma oportunidade, que deixe você ali para pegar a prática, já que na verdade a pessoa fica atrapalhando a produção (...) Com isso a pessoa termina o curso no SENAI e não consegue um emprego. Os empresários já dizem: *eu estou precisando de costureira, mas não adianta pegar o povo do SENAI, eles não tem prática!* (ENTREVISTADO 08, 2010).

Pelo fragmento transcrito, é possível se perceber que as possibilidades restritas de se conseguir trabalho num fabrico com o *curso de costura industrial* do SENAI, pelo menos para o segmento acima caracterizado, se devem em parte ao tipo de qualificação disseminada por esse agente coletivo, no que pese certa inadequação de seu método de ensino, frente às necessidades específicas dos fabricos da região. Convergindo nessa mesma direção, outra entrevistada, ex-aluna do curso técnico, nos chamou a atenção:

O que mais se precisa na cidade é de costureira. É fácil perceber, basta caminhar pelas ruas e você vai ver muitas placas nas casas anunciando *precisa-se de costureira com prática em overlock, em galoneira, etc.* O curso de costura industrial do SENAI é para quem já sabe costurar, eles não colocam isso no anúncio, mas na prática é para quem já tem experiência. Lá a pessoa vai apenas aprimorar o que já sabe. Não pense que uma pessoa que nunca costurou na vida, vai fazer um curso desses, e vai conseguir dar produção num fabrico (ENTREVISTADO 12, 2010).

Com o intuito de melhor compreender esse dilema, exploramos tal questão com a maior fábrica de confecções de Santa Cruz – uma empresa formal e uma das mais aproximadas de uma organização racionalizada nos moldes tipicamente capitalistas –, a partir de entrevista com uma empregada do setor administrativo dessa empresa, lhe perguntando quais os critérios ali adotados para a contratação de trabalhadores para a linha de produção. Isso, com o objetivo de verificar em que medida aqueles critérios se aproximavam dos encontrados no mercado de trabalho em geral: exigência de experiência comprovada em carteira de trabalho e qualificação profissional certificada por entidades de formação reconhecidas. A resposta obtida, subvertendo os padrões adotados no mercado formal, e revelando traços característicos da dinâmica própria do Pólo de Confecções, foi a seguinte:

A empresa emprega pouquíssimas pessoas que fizeram cursos de costura industrial no SENAI. Esse não é um requisito de contratação. O que a pessoa tem que saber é costurar, ter prática, é dar produção. Basicamente o que acontece aqui na empresa e na cidade como um todo, é fazer uma entrevista, sentar na máquina e costurar, se vê que está dando produção fica, caso contrário sai (ENTREVISTADO 13, 2010).

Isso também foi verificado junto aos pequenos fabricos informais com os quais mantivemos contato em campo. Esses nos informaram que, apesar do crescimento no número de costureiras e costureiros qualificados sob a certificação do SENAI na região, um dos maiores problemas enfrentados ainda é a falta de costureiras com prática para atender a demanda de produção. Em Santa Cruz entrevistamos o proprietário de um desses empreendimentos, que também possui o curso *técnico em vestuário* pelo SENAI, e perguntamos qual a diferença entre uma costureira com curso de qualificação e outra que aprendeu a costurar na prática, uma que tenha experiência. A resposta foi encaminhada na mesma direção: nenhuma das costureiras empregadas naquele negócio possuía curso de qualificação, pois em geral os que fazem o SENAI apresentam grande dificuldade em produzir em escala. Complementando o que tinha afirmado de sua experiência cruzada, tanto de aluno egresso, como de fabricante informal de confecções da cidade, em dado momento esboçou a seguinte ponderação:

É claro que o funcionário vindo do SENAI vai ter conhecimentos específicos e técnicos sobre o funcionamento da produção e a pessoa que aprendeu na prática, sem fazer o curso no SENAI, não tem esse conhecimento, muitas delas não tem escolaridade, são semi-analfabetas. Mas, esse saber escolarizado não faz diferença alguma no final das contas, pois o que conta aqui é a questão da produção, além do mais, depois que a peça fica pronta não se tem como dizer se ela foi feita por uma pessoa que fez SENAI ou por uma pessoa que aprendeu sozinha, sem o curso (ENTREVISTADO 11, 2010).

Por outro lado, essa percepção, comum tanto às costureiras, como aos fabricantes, formais e informais, também esteve presente na entrevista com um dos professores do SENAI Caruaru, um dos únicos, juntamente com a professora de vestuário mais antiga da Escola, que reconheceu as especificidades da demanda local e apontou, de modo revelador, para as causas da inadequação do método de ensino da instituição:

Existe um problema muito sério: nós do SENAI formamos costureiras e elas têm dificuldades de encontrar emprego. Batem na porta e a primeira coisa que pedem é experiência. As empresas querem experiência, querem costureiras que tenham prática, pessoas que produzam com ritmo. A visão dos empresários é essa. Se chegar hoje uma pessoa dizendo que terminou curso no SENAI e que quer trabalhar dificilmente ele vai conseguir. É questão de lucro (...) O SENAI tem dificuldade de atender a essa exigência e o problema é que eles trabalham com linha de produção e o ensino do SENAI é outro. Aqui pega-se o tecido, corta-se e monta-se uma peça. Mas, dentro da fábrica o empregado não vai montar uma peça, ele vai ser especializado em uma parte, vai fazer tarefas definidas como: pregar a gola, vai abanhar, pregar botão, e o SENAI não forma desse jeito. Forma o profissional que saiba fazer todo o processo de produção da peça de confecção, e na empresa é totalmente diferente, o aluno sabe fazer, mas não sabe agilizar, fazer com prática, a dificuldade está aí (ENTREVISTADO 03, 2010).

Se assim acontece, tudo leva a crer que sob esse ângulo, o SENAI não vem sendo capaz de responder a contento às necessidades colocadas pelo conjunto de fabricos e facções informais, nem mesmo das fábricas formais ou em vias de formalização, presentes no Pólo de Confeccões. Isso, na medida em que vem qualificando mão-de-obra que apresenta dificuldade de inserção nas atividades produtivas da região, justamente por apresentar, como um dos fatores preponderantes, um tipo de qualificação inadequada. Nessa medida, não resolve o problema da falta de mão-de-obra para demandas específicas, ou seja, não tem sido capaz de ofertar uma formação de costureiras e costureiros com prática em tarefas especializadas, faccionadas, costureiras que estejam habilitadas e adaptadas ao ritmo intenso de produção em grande escala, pela tiragem de milhares de peças por semana, comuns à dinâmica daqueles empreendimentos.

Note-se que isso se relaciona diretamente com o modo como foi sendo construída a metodologia de ensino do SENAI Caruaru na área de confecções, desde os primeiros *cursos de costura industrial*, como uma forma de atuação que se propôs a incidir diretamente sobre os saberes práticos, sobre as qualificações tácitas socialmente partilhadas e que serviram de molas propulsoras à dinâmica social e produtiva das facções e fabricos da região. Como recuperamos no capítulo anterior, notadamente para os que estiveram envolvidos nas atividades produtivas da confecção, aprender a costurar desde sempre foi uma prática adquirida ao longo da experiência da vida laboral de cada indivíduo ali inserido, freqüentemente com início no âmbito familiar. Esse *aprender fazendo*, um *costurar costurando*, um saber prático assistemático, improvisado, mas comprovadamente eficaz, foi

percebido pelo SENAI como inadequado ao bom funcionamento de uma empresa no setor de confecções. Assim, contrapondo-se às qualificações tácitas difusas e pré-existentes¹²⁷, no sentido de torná-las legítimas sob o signo de sua aura de excelência, de torná-las sistematizadas, formalizadas e racionalizadas, passou a desenvolver um método de ensino próprio e diferenciado, voltado para todas as etapas do processo de fabricação de uma peça de roupa, o que em certo sentido sugere uma recomposição de etapas especializadas, facionadas, do processo. Não obstante as importantes transformações conceituais e curriculares que re-estruturaram sobremaneira o conjunto de seus cursos de qualificação básica e que originaram os cursos de nível técnico voltados para o setor de confecções, essa metodologia de ensino do SENAI vem se mantendo em ambas as unidades atuantes no Pólo e, em nosso entendimento, vem se destacando como um dos elementos que talvez explique os atuais problemas de demanda pelos serviços educacionais voltados para a área de confecções.

Mais precisamente, nossos contatos de campo nos relataram que desde que o SENAI Caruaru passou a ofertar cursos na área de confecção, e desde a inauguração do SENAI Santa Cruz como unidade especializada nessa área, que se tem o preenchimento parcial de vagas e às vezes até o cancelamento de inscrições, nos cursos técnicos de nível médio e nos cursos de qualificação básica, tanto pagos, como gratuitos.

A dificuldade comum em “fechar as turmas”, traduzida por uma baixa procura pelos cursos da entidade, aliada a questões de evasão e frequência sazonal¹²⁸ referentes aos alunos matriculados nas diversas modalidades, freqüentemente foi atribuída, no discurso de professores e gestores, ao baixo nível de escolaridade da população¹²⁹ de Caruaru, Santa Cruz e arredores e o conseqüente desinteresse generalizado pelos estudos, como uma característica sócio-cultural local marcante. Atingindo boa parte dos jovens e adultos, assalariados

¹²⁷ Qualificação acionada a todo o momento, ora como estratégia de sobrevivência, tão logo se necessite inventar novas formas de reprodução material, ora como fonte a ser apropriada, incorporada a geração de valor, a custo reduzido. Daí o procedimento comum dos fabricos, facções, e até mesmos, fabricas formais adotarem como critério principal a produtividade e experiência prática.

¹²⁸ Não foi possível em campo explorar essas questões, mas tivemos indicações, de uma das coordenadoras pedagógicas do SENAI, que é comum nos dias da feira da *sulanca*, que ocorrem semanalmente, tanto em Santa Cruz, como em Caruaru, a diminuição da frequência escolar de alunos matriculados em todas as modalidades de curso, já que a grande maioria trabalham, seja na parate da comercialização, seja na produção, em facções ou fabricos informais das cidades do Pólo. Também em função dessa inserção produtiva, muitos alunos abandonam os cursos técnicos nos quais estavam matriculados. Nessa direção veja o comentário de uma de nossas entrevistadas: “Na minha turma de técnico em vestuário entraram 20 alunos, mas infelizmente muita gente desistiu. Muita gente aqui tem fabrico, e os filhos, por menores que sejam, eles sempre ajudam, e o estudo do SENAI acaba atrapalhando o trabalho da família, já que ocupa a pessoa em duas escolas [fazendo o ensino médio e fazendo o SENAI ao mesmo tempo]. Por isso os pais não apóiam, não acreditam no estudo, até porque quem está envolvido com a *sulanca*, trabalhando informal, por conta, geralmente ganha mais de que qualquer pessoa que fez SENAI ou até de quem tem uma faculdade. Assim, como a maioria do pessoal da minha turma precisava trabalhar e ganhar dinheiro, então abandonava o SENAI” (ENTREVISTADO 13, 2010).

¹²⁹ De fato, o estudo mais recente realizado pelo Dieese (2010), na região de Caruaru e entorno – delimitada para os municípios de Bezerros, Gravatá, Santa Cruz do Capibaribe e Toritama – entre setembro, outubro e novembro de 2006, registrou como população economicamente ativa 255 mil pessoas, das quais 56,8% eram analfabetos ou possuíam ensino fundamental incompleto.

informais e trabalhadores autônomos diretamente envolvidos com as atividades produtivas e comerciais da confecção, esse “desinteresse” em buscar os cursos de qualificação ofertados pelo SENAI, na verdade, é bem mais complexo do que supõe o ponto de vista do SENAI vocalizado por seus “colaboradores”. O referido desinteresse generalizado certamente está informado por condições materiais e por motivações bem diferenciadas entre si. Para uns, o “desinteresse” está ligado à necessidade premente de trabalhar para o auto-sustento, de criar novas formas de trabalho informal para sobreviver. Já para outros, portadores de uma condição material mais confortável, geralmente filhos de famílias que já se encontram inseridas nas atividades do Pólo de Confecções, como pequenos proprietários de fábricas ou fabricos mais estruturados, abandonar o curso do SENAI, pode assumir significado de estratégia individual interessada no ganho financeiro, e na mobilidade social dele decorrente, o que talvez pudesse explicar, a trajetória de muitos que passaram a se dedicar exclusivamente aos riscos do mercado, apostando, cada qual, em seus empreendimentos informais. Em ambos os casos, a imagem reforçada é que no Pólo de Confecções, em geral, “ninguém está interessado em estudar, todos querem trabalhar e ganhar dinheiro com seu próprio negócio”, sendo este, inclusive, o horizonte dos que trabalham como assalariados informais, fato que no final das contas vem se revertendo para o SENAI em grande dificuldade de penetração e convencimento de seu próprio papel, em ambos os segmentos.

O modo como o SENAI vem enfrentando isso, desde os anos 2000, passa pela composição de iniciativas diversas, mais ou menos orientadas para a visibilização de sua presença institucional na região. Daí a postura pró-ativa, que nos foi relatada, junto aos pequenos empresários informais da região, com a realização de eventos de moda, como palestras abertas à comunidade, desfiles, *workshops*, propagandas televisionadas, afixação de cartazes e uso de carro de som, com o claro intuito de divulgação da marca SENAI. Além disso, nos momentos de inscrição dos cursos, há mobilização do corpo de funcionários para atuarem conjuntamente na divulgação do catálogo de cursos através de visitas às escolas estaduais e particulares de ensino fundamental e médio. O SENAI, assim, tornando-se conhecido, estaria atuando para se legitimar, se sedimentar em meio a uma cultura local perpassada por uma racionalidade de curto prazo, na qual as necessidades prementes do trabalho se chocam com a visão do investimento individual e social em educação, em escolarização de modo geral e na qualificação e profissionalização, de modo específico.

Por outro lado, a demanda pouco expressiva pelos serviços educacionais do SENAI nas duas cidades, atribuída por este a um desinteresse dos trabalhadores e empreendedores em

estudar, em se qualificar¹³⁰, certamente tem também a ver com uma “resistência” à assimilação das inovações propostas pelo SENAI e pelos demais agentes do Sistema S, ali atuantes, uma “resistência” da parte de amplos segmentos de fabricantes, dos proprietários dos pequenos fabricos informais, que constituem o amplo universo do Pólo de Confeções de Pernambuco. Para o SENAI, a grande dificuldade é mostrar e convencer seu “público alvo” da importância e dos benefícios que as noções e práticas disseminadas a partir de suas unidades podem trazer para aqueles negócios, no sentido de torná-los mais eficazes, lucrativos e profissionalizados, justamente em função da percepção predominante que ignora aqueles conceitos, mesmo nos casos em que são parcialmente assimilados. Apontando para essa tensão, um dos gestores entrevistados, reconheceu a subutilização da estrutura e dos serviços ofertados pelo SENAI:

É verdade que temos uma certa dificuldade em mostrar ao pequeno empresário a necessidade de se investir em qualificação profissional para a continuidade e fortalecimento do negócio. É uma questão de mudança de hábito, de cultura mesmo, que a gente vem desenvolvendo pouco a pouco. Mas o fato é que no Pólo as pessoas pensam que é pegar a máquina de costura, produzir e pronto, pensam que não é preciso educação profissional para produzir e ganhar dinheiro, então vão conduzindo as coisas sem ter um método, sem ter tecnologia. E é justamente isso que o SENAI vem querendo mudar. É necessário que eles percebam que trabalhar na informalidade, com métodos obsoletos, com um sistema de produção totalmente desorganizado, não gera competitividade e qualidade para o produto, e no final das contas o que se tem é a diminuição da lucratividade potencial de cada negócio (...) Há uma resistência, eles dizem que não precisam disso (...) É isso que encontramos pela frente, mas a gente vai lá atacar, estamos no frente para mostrar que estamos à disposição (ENTREVISTADO 07, 2010).

Não obstante o empenho declarado pelo gestor entrevistado, a força com que aqueles problemas locais vêm se expressando levou o SENAI a um re-ordenamento de suas linhas de ação estratégicas. É fácil perceber o quão delicado se mostrou a questão: criar novos cursos de nível técnico, não se obter a demanda esperada, e mantê-los em funcionamento a custo mais elevado que o planejado. Com essa clareza, logo após o início das primeiras turmas dos *cursos técnicos em vestuário e produção de moda*, o SENAI iniciou um processo de mudança curricular, que já recuperamos anteriormente, no sentido da redução das cargas horárias totais,

¹³⁰ O que de certo modo, sugere que o problema se localize fora das responsabilidades internas e institucionais do SENAI, o que não deixa de impactar em seu modo de atuação.

uma saída para o equilíbrio dos custos de operação. Esse reajuste, frente às questões de falta de demanda, também resultou recentemente em medidas de maximização dos recursos, expressa pela diminuição do espaço físico destinado àquele setor¹³¹. Isso vem se dando, desde o início de 2010, e com previsão para os anos seqüentes, com a desativação de um bloco inteiro no SENAI Caruaru, até então destinado exclusivamente para abrigar a estrutura dos cursos de qualificação e os cursos técnicos da área de confecções, que agora vem sendo adaptado para a demanda do setor de metal-mecânica, ou seja, sendo adequado para receber a implantação do novo curso técnico em eletrotécnica.

Ainda assim, cabe lembrar que, desde a concepção da reforma do SENAI Caruaru e da própria inauguração do SENAI Santa Cruz, se teve em conta a ampliação do campo de atuação da entidade para além da tradicional posição ocupada enquanto agência de qualificação profissional. Por aquela ocasião, como já tratamos anteriormente, outra linha estratégica de ação tinha sido traçada a partir da oferta, ou melhor da venda, de *serviços técnico-tecnológicos* e, principalmente, de *consultorias empresariais*, cobrados com base em horas-técnicas, para as áreas de atendimento industrial das duas unidades.

Precisamente na área de confecções, a nova infra-estrutura física contemplou a criação dos chamados *núcleos de design*, abrigados dentro dos espaços das duas Escolas Técnicas, para funcionarem como laboratórios equipados com *softwares* específicos no segmento de *design* de moda. Foi justamente esse suporte que tornou possível, pelo menos potencialmente, o atendimento aos fabricos informais e às pequenas fábricas formais de confecções da região, com serviços de digitalização e desenvolvimento de modelagem, encaixe otimizado em sistema computadorizado, serviço de risco e corte, serviço de impressão de risco, confecção de peças-piloto, realização de estudos ergonômicos de postos de trabalho e diagnóstico da qualidade de produtos do vestuário (SENAI-PE, 2008; SENAI-PE, 2010b). Não à toa, esse ambiente interno, vinculado aos escritórios de relacionamento com o mercado, exigiu tanto no SENAI Caruaru como no SENAI Santa Cruz a contratação e manutenção, em seu quadro permanente de funcionários, de agentes de mercado e consultores responsáveis pelo trabalho externo de visitação e assistência aos pequenos empreendimentos formais e informais do Pólo de Confec es.

De maneira ainda mais importante que os serviços acima mencionados, declaradamente o SENAI vêm desenvolvendo, por meio de seu corpo técnico local, *consultorias sist micas*

¹³¹ Segundo um dos professores entrevistado: “não sei se você está sabendo, mas a gente está reduzindo a parte de confec o aqui na Escola SENAI. Nós estamos com um bloco inteiro que vai ser praticamente desativado para ser colocada a parte de eletrotécnica, isso se deve ao fato de não se ter tido uma resposta do mercado local, não se teve na área de confec es a demanda que o SENAI esperava (ENTREVISTADO 03, 2010).

em vestuário, com foco em *gestão da produção* e *gestão do design de moda*. De acordo com nossos contatos de campo, trata-se basicamente de um serviço de intervenção junto aos fabricantes de Santa Cruz, Toritama, Caruaru e demais cidades do entorno, que visa à profissionalização e elevação a outro patamar de competitividade daqueles empreendimentos marcadamente informais. Baseia-se no (1) diagnóstico de problemas-chave que comprometem o bom funcionamento da empresa e sua manutenção no mercado; e na (2) proposição de solução para esses problemas dentro do espaço de cada negócio, demandando, além de modificações operacionais no funcionamento da fábrica, a incorporação de novas atitudes, por meio do trabalho de capacitação gerencial e de qualificação profissional da mão-de-obra.

Assim entendida, as *consultorias sistêmicas* atuam, na visão do SENAI, em duas frentes complementares. Numa primeira, voltada para o problema da fabricação de mercadorias genéricas, com modelos geralmente copiados das grandes marcas, um problema reconhecidamente inerente ao Pólo de Confeções Pernambucano, desenvolvendo assim a parte de criação/*design* por meio de pesquisa de tendência de moda, criação de croquis, desenvolvimento de marcas e coleções próprias e exclusivas para cada cliente, agregando valor e qualidade ao produto. Esse trabalho envolve a criação das peças piloto e o acompanhamento da divulgação do produto final, tomando como suporte de difusão de informação tecnológica, ou seja, como guia atualizado de inspiração para cada coleção contratada, o *Caderno Nacional de Tendências do SENAI*¹³², lançado a cada estação. Como resultado, é apresentado um relatório que serve como instrumento de planejamento para futuras ações de cada empresa. Numa segunda frente, os serviços de consultoria estão voltados à parte de gestão da produção, através da introdução e disseminação de novas práticas e noções que se contrapõem às encontradas nos ambientes informais. Aí a proposta principal é a obtenção de redução de custos operacionais, e o conseqüente aumento dos percentuais de lucro, seja pelo desenvolvimento de métodos de otimização, controle e organização do trabalho na parte de costura, padronizando e racionalizando sistemas de produção antes ineficientes e improvisados, seja pela adoção de ferramentas gerenciais de qualidade e segurança no trabalho.

Segundo nossos contatos de campo, desde 2002 – ano coincidente com a elaboração e execução do primeiro projeto de desenvolvimento destinado ao Pólo de Confeções, na linha da concepção de uma APL, concebido originalmente pelo SINDIVEST e posteriormente

¹³² Publicação semestral que antecipa tendências de moda, com cartelas de cores e modelagens, para cada estação. É elaborado por uma equipe de aproximadamente 40 pesquisadores e consultores de moda de 16 estados brasileiros, equipe da qual participam os designs do SENAI Caruaru e do SENAI Santa Cruz.

repassado ao SEBRAE –, cerca de 400 fábricas formais, ou em vias de formalização, foram atendidas com essas consultorias, perfazendo uma carga horária, em média, de 75 horas técnicas, convertidas em um período de acompanhamento de quatro a cinco meses. Ao contrário dos serviços educacionais, que vêm possibilitando uma maior abrangência, e com maior possibilidade de incidência sobre os inúmeros fabricos informais da região, os serviços de consultoria, apesar de potencialmente estarem abertos a qualquer empresa demandante, na prática vem se constituindo como uma linha de ação estratégica voltada para um grupo seletivo de pequenas fábricas mais estruturadas, e só eventualmente vem contemplando pequenos fabricos informais. Isso talvez se explique pela natureza mais complexa, e também mais onerosa, em termos de custo financeiro desse serviço, que, em certo sentido, inviabiliza o acesso aos pequenos negócios, sem aporte mínimo de capital.

Dessa forma, apesar de ambas as unidades manterem ações independentes nessa área, a maior parte das ações de consultoria realizadas pelas unidades SENAI atuante no Pólo de Confecções vem se dando a partir de uma íntima relação de parceria com o SEBRAE, sua entidade congênere, presente em Caruaru com uma unidade de negócios. Isso vem se intensificando notadamente por meio da execução em âmbito local de projetos para a área de confecções referenciados na metodologia SIGEOR¹³³ do SEBRAE. Desde 2008 estão em processo de implantação no Pólo de Confecções de Pernambuco pelo menos dois projetos, o primeiro intitulado “*Melhoria da Competitividade do APL de Confecções*”, que tem o objetivo de potencializar a incorporação de elementos que denotem uma melhor qualidade e agregação de valor ao produto ali fabricado, aumentando assim as vendas para o mercado formal das empresas envolvidas; e o projeto “*Melhoria da Imagem do APL de Confecções*”, com o objetivo de re-conceituar a imagem das empresas, sobretudo a partir da sofisticação dos canais de comercialização, que passam a ter como alvo clientes distintos do mercado popular freqüente nas feiras da *sulanca*. Esses projetos circunscreveram metas precisas para um público alvo específico de aproximadamente 500 pequenas empresas de confecções da região, que passaram a participar de uma série de ações conjuntas capitaneadas pelo SEBRAE, tais como feiras e rodadas de negócios¹³⁴ e missões empresariais para outros estados. Além disso,

¹³³ SIGEOR (Sistema Integrado de Gestão Estratégica Orientada para Resultados) é um programa do SEBRAE Nacional, destinado ao desenvolvimento de micro e pequenas empresas agrupadas em arranjos produtivos locais, inspirado numa metodologia que vem sendo adotada em diversos organismos internacionais (PNUD, UNICEF, Banco Mundial), e agências públicas no Canadá, Austrália, Reino Unido e EUA, entre outros. (SEBRAE, 2009).

¹³⁴ A *Rodada de Negócios* é um evento idealizado para promover negócios, colocando em contato direto empresas com interesses afins ou complementares, que se sentam à mesa para negociar. Diferentemente das feiras, que se baseiam na exposição, tem como principal ferramenta as reuniões (SEBRAE, 2009). Em Caruaru já foram realizadas desde 2008, diversas edições desse tipo de evento de negócio, promovida no âmbito dos Projetos SIGEOR-SEBRAE e com apoio da

outras ações foram previstas, como a venda subsidiada, em 50% do valor de mercado, de *consultorias sistêmicas em vestuário* para aquele universo de empresas, que desde então vem sendo executadas pelo o SENAI Caruaru e SENAI Santa Cruz.

De forma semelhante ao que vem se dando na área de *serviços educacionais*, podemos dizer que os *serviços de consultoria*, promovidos pelas duas unidades do SENAI atuantes no Pólo de Confeccões, estão crivados por desafios inerentes à penetração e resposta junto às demandas sociais e produtivas locais. Infelizmente, pelos próprios limites desta pesquisa, não foi possível aprofundar as contradições deles decorrentes, o que para tanto demandaria um esforço ainda maior de realização de entrevistas com os demais agentes coletivos, com os quais o SENAI Caruaru e o SENAI Santa Cruz vem mantendo relações, notadamente com o grupo de pequenos empresários “beneficiados” pelas ações de consultoria, e que se encontram organizados em torno das associações empresariais e do sindicato patronal. Isso possibilitaria fundamentalmente estabelecer um confronto de posições, e de percepções cruzadas de modo relacional, o que, sem dúvida, nos levaria a outro patamar de problematizações na análise aqui elaborada. O que se pode dizer, a partir de algumas indicações observadas em campo, é que os *serviços de consultoria* vêm se constituindo cada vez mais, de forma complementar aos *serviços educacionais*, em um novo instrumento de inserção junto à dinâmica produtiva do Pólo de Confeccões, não obstante não seja um serviço propriamente demandado pelas empresas locais. Como enfatizou um dos agentes de mercado entrevistado, “*no trabalho de consultoria, o SENAI tem que ter uma ação pró-ativa, pois não imagine que a gente vai ficar aqui no SENAI, no SINDIVEST ou lá no SEBRAE e os empresários vão chegar solicitando as consultorias*”. Na verdade, as ações de consultoria, além de possibilitar a geração de maior aporte de recursos financeiros, o que se afina com as orientações institucionais de auto-sustentação preconizadas pelo Departamento Regional e Nacional, compõe, do ponto de vista do SENAI, uma ação deliberada de intervenção, de indução e disseminação de uma série de conceitos e práticas até então exógenos à dinâmica das atividades produtivas e comerciais da região, marcadamente informais. O efeito esperado, ao que tudo indica, é uma maior aproximação junto ao segmento empresarial um pouco melhor organizado do ramo confeccionista local.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelo que pudemos apurar nesse estudo, quanto às práticas e noções que vêm compondo o *modo de atuação* do SENAI no Pólo de Confeccões de Pernambuco, podemos dizer que, cada vez mais, sobretudo, na última década, esse agente coletivo vem se esforçando deliberadamente em adaptar suas estratégias de ação à dinâmica, às características e especificidades locais. E nisso vem enfrentando dificuldades no cumprimento de suas intencionalidades, ao se deparar com resistências de assimilação de suas práticas e noções por parte dos trabalhadores assalariados informais e dos próprios “empreendedores” informais, ou seja, dos autônomos proprietários de fabricos e facções da região. Isso ficou evidente com os problemas que vem enfrentando de subutilização de seus espaços e falta de demanda por seus serviços educacionais e de consultoria.

Na tentativa de imprimir certas orientações – tanto no que se refere à formalização e racionalização das qualificações tácitas pré-existentes e socialmente partilhadas pelos agentes envolvidos com as atividades da confecção em Santa Cruz, Caruaru e arredores, como no que tange à reordenação dos métodos de produção informal que caracterizam a grande maioria dos fabricos da região, sob a lógica dos ganhos de produtividade e qualidade –, torna-se claro o quanto o SENAI vem apelando para uma interação mais complexa, o que vem demandando acordos e negociações com outros agentes coletivos locais, com destaque para: as prefeituras municipais das cidades onde vem mantendo em funcionamento seus cursos de qualificação; as associações empresariais locais, como a ASCAP, a ACIC, dentre outras; o sindicato patronal, o SINDIVEST, e o SEBRAE, neste caso com vistas à execução de projetos voltados para o Pólo de Confeccões sob a referência da noção de arranjo produtivo local.

Por outro lado, os traços da dinâmica atual assumida pelo SENAI, no contato que vem estabelecendo com as demandas sociais e produtivas locais, só foi possível de ser melhor visualizados pelo recurso à reconstrução do percurso histórico do SENAI Caruaru, e de sua nova unidade em Santa Cruz, esta última se constituindo como expressão mesma das transformações pelas quais empreendeu, desde o início dos anos 2000, aos dias atuais. Aí percebemos que a simples presença, por décadas, meramente figurativa e desconhecida, em nada garantiu uma inserção efetiva nos meandros sócio-produtivos que despontavam na região do Agreste, com as atividades de produção e comercialização de artigos de confecção.

A instalação e funcionamento durante quase trinta anos de uma unidade em Caruaru mostrou que as orientações de ordem mais gerais, especialmente, as referidas às diretrizes institucionais, não se concretizam de maneira natural, automática, mas pelo contrário são fruto de um processo ativo de intervenção, de um esforço, no caso em pauta, sistemático e

claramente estabelecido. Nesse percurso, percebeu-se o quanto o SENAI, de uma posição coadjuvante em relação às atividades do Pólo de Confecções de Pernambuco, passou a assumir outra postura e posição, consolidando-se como um agente de influência nos problemas inerentes à realidade local. Apreende-se de tudo isso que o SENAI promoveu, internamente e externamente, a intencionalidade política e ideológica de se colocar frente aos outros agentes coletivos locais como uma instituição hegemônica capaz de pautar as direções, os rumos, a serem seguidos no Pólo. O horizonte parece claro: geração de vínculos institucionais capazes de promover a profissionalização, formalização e disseminação de padrões mais afins à lógica de mercado. Nessa linha, complementando aquele sentido mais subjetivo, e o materializando, a informalidade comum aos negócios do Pólo de Confecções assume para o SENAI o significado de espaço propício para esta instituição se firmar e projetar-se como um agente coletivo, sendo encarada como nicho de mercado, uma situação altamente propícia para fazer receita, através da venda dos serviços educacionais e de consultoria, sob a justificativa legitimadora da invenção de sua marca e tradição de excelência técnica.

Isso talvez ilumine uma contradição dissimulada e central para a própria instituição, relacionada à nossa questão inicial: a dos vínculos históricos, e ainda presentes, do Sistema SENAI, uma agência de qualificação voltada para atender os interesses de empresas industriais formais de grande porte, em geral situadas no Centro-Sul do país, que no caso preciso do Pólo de Confecções mantém e amplia sua atuação para micro e pequenos empreendimentos, grande parte informais, e que, como tais, não contribuem para a sustentação financeira da entidade, fato tido inicialmente em sua própria lógica de gestão como um segmento, a princípio, não prioritário de atendimento.

Cabe mencionar que essas atividades comerciais e de produção de confecções na região do Agreste Pernambucano, historicamente informais, e em certo sentido, estabelecida originalmente nos interstícios não ocupados pela dinâmica propriamente capitalista, vem cada vez mais, imbricando-se de forma complexa e contraditória com a atual lógica de acumulação flexível, sendo o SENAI, em âmbito local, uma das agências principais que vem se empenhando na promoção desses vínculos. Mas, tendo em conta, os processos de origem e desenvolvimento daquelas atividades, há evidentes limitações à esse processo recente, no que pese às resistências dos agentes locais a assimilação desse novo padrão de relacionamento – como demonstra emblematicamente o caráter pouco racionalizado dos processos de gestão produtiva ali adotados. Isso, sem dúvidas, vem tornando ainda mais problemático a atuação do SENAI

naquele espaço, e abre-se como desafio as perspectivas futuras de ação da instituição considerado que a mesma mantenha sua orientação de inserir-se na dinâmica do Pólo de Confecções de modo a se fazer útil e legitimado e, assim, poder influir, por meio da disseminação de práticas e noções, na conversão dessa dinâmica em uma lógica mais enfaticamente capitalista.

Assim, dizer as últimas palavras de algo que está em constante mudança é por definição sempre uma tarefa incompleta. É necessário reconhecer que a interpretação aqui apresentada se deparou com inúmeras dificuldades, que foram, nos limites de um trabalho como esse, mais ou menos enfrentados. Infelizmente não foi possível dedicar à atenção que se tinha planejado anteriormente, ao tempo que esboçamos nosso projeto de pesquisa, à base das alianças e consensos, assim como os conflitos, tensões e concorrências entre os agentes coletivos com os quais o SENAI, em âmbito local, vem estabelecendo contato ao longo de sua trajetória mais recente. Não foi possível ouvir outras vozes, confrontar outras práticas e discursos sobre a experiência de atuação do SENAI na região do Pólo de Confecções de Pernambuco. Certamente isso se configura como uma questão importante a ser melhor explorada em estudos posteriores, ou quem sabe por outros pesquisadores interessados, com um foco nos *serviços de consultoria*, anteriormente mencionados, que vem se tornando justamente um dos pontos de complexificação dos modos de atuação desse agente.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Gelsom Rozentino de. **O governo Lula, o Fórum Nacional do Trabalho e a reforma sindical.** *Revista Katálysis*. Florianópolis, UFSC, v. 10, nº. 01, p. 54-64 jan./jun. 2007.
- ANDRADE, Tabira de Souza. **A estrutura institucional do APL de Confecções do Agreste Pernambucano e seus reflexos sobre a cooperação e a inovação:** o caso do município de Toritama. Dissertação (Mestrado em Economia), Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, 2008.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho.** 4. ed. São Paulo: Cortez, 1997.
- ARAÚJO, Tânia Bacelar de. **Nordeste, Nordestes: que Nordeste?** In: *Ensaio sobre o desenvolvimento brasileiro: heranças e urgências*. Rio de Janeiro: Revan, 2000.
- BARBOSA, Alexandre. **De Setor para Economia Informal: Aventuras e Desventuras de um Conceito.** São Paulo: mimeo: 2009.
- BFZ. **Projetos internacionais concluídos e em andamento.** Disponível em www.bfz.de/inter/portugues. Acesso em 14 de setembro de 2010.
- BOCLIN, Roberto Guimarães. **SENAI Senso e Consenso.** Brasília: SENAI/DN, 2005.
- BOURDIEU, Pierre. **Esboço de uma teoria da prática.** In.: *Sociologia Bourdieu*. São Paulo: Ática, 1983.
- _____. **Introdução a uma Sociologia Reflexiva.** In.: *O Poder Simbólico*. Rio de Janeiro: Difel, 1989.
- BOURDIEU, Pierre; CHAMBOREDON, Jean-Claude; PASSERON, Jean-Claude. **Ofício de Sociólogo: metodologia da pesquisa na sociologia.** Petrópolis: Vozes, 2004.
- BORIELLO, Silvia. **No coração do Agreste.** *Revista Costura Perfeita*. Disponível em: http://www.costuraperfeita.com.br/secoes/mostrar_noticia.php?id=999. Acesso em 21 outubro de 2010.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.0048, de 22 de janeiro de 1942.** Cria o Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários.
- _____. **Decreto nº 494, de 10 de janeiro de 1962.** Aprova o regimento do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial.
- _____. **Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971.** Diretrizes e Bases para o Ensino de 1º e 2º Graus.
- _____. **Decreto nº 2.208, de 17 de abril de 1997.** Regulamenta o § 2º do art. 36 e os art. 39 a 41 da LDB 1996.
- _____. **Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004.** Revogou o Decreto no 2.208, de 17 de abril de 1997 e dá nova regulamentação ao § 2º do art. 36 e os art. 39 a 41 da LDB 1996.
- BRASIL/MEC. **Parâmetros Curriculares Nacionais (ensino médio). Parte I - Bases Legais.** Brasília: CNE, Ministério da Educação, 2002.
- _____. **Catálogo Nacional de Cursos Técnicos.** Brasília: SEPT, Ministério da Educação, 2008.
- BRASIL/MTb. **Educação Profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentado.** Brasília: SEFOR, Ministério do Trabalho, 1995.
- BRASIL/MTE. **Educação Profissional no Brasil: construindo uma nova institucionalidade.** In.: *Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador: Guia do PLANFOR 2001*. Brasília: SPPE/DEQP, Ministério do Trabalho e Emprego, 2001.

- _____. **Manual da aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o aprendiz.** 3 ed. Brasília: MTE, SIT, SPPE, ASCOM, 2009.
- BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX.** Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1987.
- BRYAN, Newton. **Educação e processo de trabalho: contribuição ao estudo da formação da força de trabalho no Brasil.** Dissertação (Mestrado em Educação), Faculdade de Educação, Unicamp. Campinas, 1983.
- CACCIAMALI, Maria Cristina. **Globalização e Processo de Informalidade.** *Revista Economia e Sociedade.* Campinas, Instituto de Economia da Unicamp, nº 14, p.153-174, 2000.
- CACCIAMALI, Maria Cristina. **Um Estudo sobre o Setor Informal Urbano e Formas de Participação na Produção.** Tese (Doutorado em Economia), Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo. São Paulo, 1982.
- CARDOSO, Fernando Henrique; FALETTO, Enzo. **Análise integrada do desenvolvimento.** In.: *Dependência e Desenvolvimento na América Latina: ensaio de interpretação sociológica.* 7.ed. Rio de Janeiro: LTC, 1970.
- CASTEL, Robert. **A sociedade salarial** In.: *As Metamorfoses da Questão Social: uma crônica do salário.* Petrópolis: Vozes, 1998.
- CASTIONI, Remi. **Da Qualificação à Competência: dos fundamentos aos usos, O PLANFOR como dissimulador de novos “conceitos” em educação.** Tese (Doutorado em Educação), Faculdade de Educação da Unicamp. Campinas, 2002.
- CASTRO, Pedro. *Sociologia Francesa* In.: **Sociologia do Trabalho Clássica e Contemporânea.** Niterói: Eduff, 2003.
- CAVALCANTE, João Paulo de Aquino. **Relações entre Educação Profissional e Desenvolvimento Local Sustentável: um Estudo no Arranjo Produtivo Local de Confeções do Agreste Pernambucano.** Dissertação (Mestrado em Gestão do Desenvolvimento Local Sustentável), Universidade de Pernambuco, Faculdade de Ciências da Administração de Pernambuco, Recife, 2008.
- CNI. **Plano estratégico do sistema indústria 2006-2010.** Brasília: Confederação Nacional da Indústria, 2006.
- CNI. **Protocolo Final 22/07/08.** Brasília: Confederação Nacional da Indústria, 2008.
- COSTA, Luciano Rodrigues. **A crise do fordismo e o embate entre qualificação e competência: conceitos que se excluem ou que se complementam?** *Política & Trabalho: Revista de Ciências Sociais,* João Pessoa, nº. 26, p. 127-142, Abril de 2007.
- COLBARI, Antonia. **A consolidação de uma ideologia do trabalho.** In.: *Ética do Trabalho.* São Paulo: Letras & Letras/Editora UFES, 1995.
- CUNHA, Luiz Antônio. **O ensino industrial-manufatureiro no Brasil.** *Revista Brasileira de Educação.* São Paulo, nº 14, p.89-107, 2000.
- DA MATTA, Roberto. **O ofício de Etnólogo, ou como ter antropológico blues.** In.: In.: NUNES, Edson de Oliveira (org.). *A Aventura Sociológica.* Rio de Janeiro: Zahar, 1978.
- DAZA, José Luis. **Economía informal, trabajo no declarado y Administración del Trabajo.** Ginebra: OIT, 2005.

- DE SOTO, Hermano. **Economia Subterrânea: Uma Análise da Realidade Peruana**. São Paulo: Globo, 1987.
- DEDECCA, Claudio Salvadori; BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade. **Mercado de trabalho e informalidade nos anos 1990**. *Revista Estudos Econômicos*. São Paulo, nº 27 (especial), p. 64-84, 1997.
- DIEESE. **Diagnóstico do setor têxtil e de confecções de Caruaru e Região**. Recife: Observatório do Trabalho do Estado de Pernambuco / Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2010.
- DRUCK, Maria da Graça. **O taylorismo e o fordismo no Brasil**. In.: *Terceirização: (des)fordizando a fábrica: um estudo do complexo petroquímico da Bahia*. Tese (Doutorado em Ciências Sociais), Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Unicamp. Campinas, 1995.
- _____. **Globalização e Reestruturação Produtiva: o fordismo e/ou japonismo**. *Revista de Economia Política*, vol.19, nº.02 (74), p.31-48, 1999.
- DULCI, Otávio Soares. **Guerra fiscal, desenvolvimento desigual e relações federativas no Brasil**. *Revista de Sociologia e Política*, nº 18, p.95-107, janeiro de 2002.
- ENTREVISTADO 01. **Professor da Escola Técnica SENAI de Caruaru**. (Ex-aluno do SENAI 2002, e funcionário da instituição desde 2005). Entrevista concedida a Eugenio Vital Pereira Neto, 08 p. digitado. Caruaru-PE, 08 de outubro de 2010.
- ENTREVISTADO 02. **Professora da Escola Técnica SENAI de Caruaru**. (Funcionária da instituição desde 1990). Entrevista concedida a Eugenio Vital Pereira Neto, 08 p. digitado. Caruaru-PE, 28 de outubro de 2010.
- ENTREVISTADO 03. **Professor da Escola Técnica SENAI de Caruaru**. (Ex-aluno do SENAI Caruaru nos anos 1970 e Funcionário da instituição desde 1991). Entrevista concedida a Eugenio Vital Pereira Neto, 11 p. digitado. Caruaru-PE, 29 de outubro de 2010.
- ENTREVISTADO 04. **Consultora e Professora de design de moda da Escola Técnica SENAI de Caruaru**. (Funcionária da instituição desde 2006). Entrevista concedida a Eugenio Vital Pereira Neto, 11 p. digitado. Caruaru-PE, 29 de outubro de 2010.
- ENTREVISTADO 05. **Coordenadora pedagógica da Escola Técnica SENAI Caruaru**. (Funcionária da instituição desde 2004). Entrevista concedida a Eugenio Vital Pereira Neto, 15 p. digitado. Caruaru-PE, 29 de outubro de 2010.
- ENTREVISTADO 06. **Agente de mercado da Escola Técnica SENAI Caruaru**. (Funcionário da instituição desde 2003, Ex-Coord. do SINDIVEST para o Pólo de Confecções de Pernambuco). Entrevista concedida a Eugenio Vital Pereira Neto, 19 p. digitado. Caruaru-PE, 12 de novembro de 2010.
- ENTREVISTADO 07. **Diretor da Escola Técnica SENAI de Caruaru**. (Funcionário da instituição desde 1976). Entrevista concedida a Eugenio Vital Pereira Neto, 10 p. digitado. Caruaru-PE, 12 de novembro de 2010.
- ENTREVISTADO 08. **Egresso da Escola Técnica SENAI Santa Cruz**. [Concluiu o curso de costura industrial (2004) e desistiu do curso técnico de vestuário. Foi trabalhadora assalariada formal e informal e atualmente é trabalhadora autônoma, dona do próprio negócio de comercialização (Box no Moda Center) e produção (fabrico)]. Entrevista concedida a Eugenio Vital Pereira Neto, 08 p. digitado. Santa Cruz do Capibaribe-PE, 23 de novembro de 2010.
- ENTREVISTADO 09. **Egresso da Escola Técnica SENAI Santa Cruz**. [Concluiu o curso técnico em design de moda (2008). É trabalhador assalariado formal e informal em empresas de confecções da cidade]. Entrevista concedida a Eugenio Vital Pereira Neto, 09 p. digitado. Santa Cruz do Capibaribe-PE, 23 de novembro de 2010.

- ENTREVISTADO 10. **Agente de mercado da Escola Técnica SENAI Santa Cruz.** (Funcionária do SENAI de Caruaru desde 2004 e transferida, em 2008, para o SENAI Sta. Cruz). Entrevista concedida a Eugenio Vital Pereira Neto, 09 p. digitado. Santa Cruz do Capibaribe-PE, 20 de dezembro de 2010.
- ENTREVISTADO 11. **Egresso da Escola Técnica SENAI Santa Cruz.** [Concluiu o curso técnico em vestuário (2007). É trabalhador autônomo, dono do próprio negócio de comercialização (Box no Moda Center) e produção (fabrico)]. Entrevista concedida a Eugenio Vital Pereira Neto, 10 p. digitado. Santa Cruz do Capibaribe-PE, 20 de dezembro de 2010.
- ENTREVISTADO 12. **Egresso da Escola Técnica SENAI Santa Cruz.** [Concluiu o curso técnico em vestuário (2007). É trabalhadora assalariada formal em empresa de confecção da cidade]. Entrevista concedida a Eugenio Vital Pereira Neto, 14 p. digitado. Santa Cruz do Capibaribe-PE, 20 de dezembro de 2010.
- ENTREVISTADO 13. **Egresso da Escola Técnica SENAI Santa Cruz.** [Concluiu o curso técnico em vestuário (2007) e técnico em administração empresarial (2007). É trabalhadora assalariada formal em empresa de confecção da cidade]. Entrevista concedida a Eugenio Vital Pereira Neto, 13 p. digitado. Santa Cruz do Capibaribe-PE, 20 de dezembro de 2010.
- FADE-UFPE/SEBRAE. **Estudo de Caracterização Econômica do Pólo de Confeções do Agreste Pernambucano.** Relatório coordenado por Maria Cristina Raposo e Gustavo Maia Gomes. Recife: Fundação de Apoio ao Desenvolvimento da Universidade Federal de Pernambuco, 2003.
- FERNANDES, Florestan. **O estudo sociológico do subdesenvolvimento.** In.: *Sociedade de classes e Subdesenvolvimento*. 4.ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.
- FERREIRA, Cândido Guerra. **O Fordismo, sua crise e o caso brasileiro.** *Cadernos do Cesit*. Campinas, nº.13, março de 1993.
- FIEPE. **Novos Desafios 2008.** Recife: Federação das Indústrias do Estado de Pernambuco, 2009.
- FILGUEIRAS, Luiz; DRUCK, Maria da Graça; AMARAL, Manoela Falcão do. **O conceito de informalidade: um exercício de aplicação empírica.** *Caderno CRH*. Salvador, v. 17, nº 41, p. 211-229, 2004.
- FLEURY, Afonso C. Correia; VARGAS, Nilton. **Aspectos conceituais** In.: *Organização do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 1983.
- FRIEDMANN, Georges. **O trabalho em migalhas.** São Paulo: Perspectiva, 1972.
- _____. **O objetivo da sociologia do trabalho.** In.: FRIEDMANN, Georges; NAVILLE, Pierre. (org.) *Tratado de Sociologia do Trabalho. Vol.1*. São Paulo: Cultrix, 1973.
- _____. **Tendências de hoje, perspectivas de amanhã.** In.: FRIEDMANN, Georges; NAVILLE, Pierre. (org.) *Tratado de Sociologia do Trabalho. Vol.2*. São Paulo: Cultrix, 1973.
- GENTILI, Pablo. **O conceito de empregabilidade.** In.: LODI, Lucia Helena (org.) *Avaliação do PLANFOR: uma política pública de educação profissional em Debate*. São Paulo: Unitrabalho, 1999.
- GOMES, Ângela de Castro (coord.). **Ministério do Trabalho: uma História Viva e Contada.** Rio de Janeiro: CPDOC, 2007.
- GOMES, Ângela Maria de Castro. **A construção do Homem Novo: O trabalhador brasileiro.** In.: PANDOLFI, Dulce (org.). *Repensando o Estado Novo*. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 1999.
- GOMES, Sueli Castro. **Do comércio de retalhos à Feira da Sulanca: uma inserção de migrantes em São Paulo.** Dissertação (mestrado em geografia humana), Departamento de Geografia, FFLCH-USP. São Paulo, 2002.

- GRAMSCI, Antônio. **Americanismo e Fordismo**. In.: *Maquiavel, a política e o Estado Moderno*. 4. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980.
- HART, Keith. **Informal Income Opportunities and Urban Development in Ghana**. *The Journal of Modern African Studies*, v. II, n. I, março, 1973.
- HARVEY, David. **O Fordismo; Do Fordismo à Acumulação Flexível & Teorizando a Transição** In.: *Condição Pós-Moderna*. 5.ed. São Paulo: Edições Loyola, 1992.
- _____. **A opressão via capital & A acumulação via espoliação** In.: *O novo Imperialismo*. 3.ed. São Paulo: Edições Loyola, 2009.
- IANNI, Octávio. **Sociologia da Sociologia: o pensamento sociológico brasileiro**. 3.ed. São Paulo: Ática, 1989.
- IBGE. **Síntese das Informações das Cidades: Santa Cruz do Capibaribe, Toritama e Caruaru**. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/cidadesat/htm>. Acesso em 14/01/2011.
- IPHAN. **Parecer nº 005/06, sobre o registro da Feira de Caruaru como patrimônio cultural imaterial brasileiro**. Brasília: Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional, Ministério da Cultura, 30 de outubro de 2006.
- KREIN, José Dari. **O Aprofundamento da Flexibilização das Relações de Trabalho no Brasil**. Dissertação (Mestrado em Economia), Instituto de Economia da Unicamp. Campinas, 2001.
- LEITE, Márcia de Paula. **O declínio do Fordismo e a automação Microeletrônica** In.: *O Futuro do Trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária*. São Paulo: Editora Fapesp, 1994.
- LIMA, Alexandre Santos. **“Empreendendo” a Sulanca: o SEBRAE e o Pólo de Confeccões do Agreste de Pernambuco**. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais), Centro de Humanidades da Universidade Federal de Campina Grande. Campina Grande, 2011.
- LIMA, Antonio Almerico Biondi. **As mutações do Campo Qualificação: trabalho, educação e sujeitos coletivos no Brasil contemporâneo**. Tese (doutorado em educação), Faculdade de Educação da Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2005.
- LIMA, Jacob; SOARES, Maria José B. **Trabalho flexível e o novo informal**. *Caderno do CRH*, Salvador, nº 37, 2002.
- LIPIETZ, Alain. **Fordismo, Fordismo Periférico e metropolização**. *Ensaio FEE*, Porto Alegre, nº 10, vol. 2, p.303-335, 1989.
- _____. **As relações Capital –Trabalho no limiar do século XXI**. *Ensaio FEE*, Porto Alegre, Ano 12, nº 01, p.101-130, 1991.
- LIRA, Sonia. **Os aglomerados de micro e pequenas indústrias de confeccões do Agreste/PE: um espaço construído na luta pela sobrevivência**. In: *Revista de Geografia*. UFPE – DCG/NAPA, Recife, 2006.
- LOPES, Stenio. **SENAI 50 Anos: retrato de uma instituição brasileira**. Campina Grande: Editora UFPB, 1992.
- LOURES, Rodrigo da Rocha. **A senha da estatização**. *Gazeta do Povo*. Disponível em <http://portal.rpc.com.br/gazetadopovo/opiniao/conteudo.phtml?tl=1&id=768559&tit=A-sanha-da-estatizacao>. Acesso em 22 de maio de 2008.
- MACIEL, Carlos. **Alinhando o futuro**. Especial Multimídia do JC Online. Disponível em <http://jc.uol.com.br/grupo/especiais>. Acesso em 024 de fevereiro de 2011.

- MANFREDI, Silvia Maria. **Educação Profissional no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2002.
- MANFREDI, Silvia Maria. **Qualificação e educação: reconstruindo nexos e inter-relações**. Brasília: MTE/SPPE/DEQ, 2005.
- MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. [Manifest der Kommunistischen Partei, publicado em 1848]. São Paulo: Martin Claret, 2003.
- _____. **A Ideologia Alemã**: Feuerbach, a oposição entre as concepções materialista e idealista. [Die Deutsche Ideologie, obra escrita em 1845-46 e publicada 1º Ed. em 1932]. São Paulo: Martin Claret, 2004.
- MARX, Karl. **Primeiro Manuscrito**. In.: *Manuscritos Econômicos e Filosóficos*. 8.ed. [Ökonomisch-Philosophischen Manuskripte, obra escrita em 1844, publicada 1º Ed. em 1932]. Rio de Janeiro: Zahar, 1983.
- _____. **Cooperação & Divisão do Trabalho e Manufatura** In.: *O Capital: crítica da economia política*. Livro Primeiro, tomo I, capítulos 11-12. [Título original de (1867) Das Kapital - Kritik der Politischen Ökonomie] Trad. Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural, 1996a.
- _____. **A maquinaria e a grande indústria; A lei geral da acumulação capitalista & A chamada acumulação primitiva** In.: *O Capital: crítica da economia política*. Livro Primeiro, tomo II, capítulos 13, 23 e 24. [Título original de (1867) Das Kapital - Kritik der Politischen Ökonomie] Trad. Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural, 1996b.
- MATIAS, Uaci Edvaldo. **Modernização à luz da moda**. (Diretor técnico do SENAI de Pernambuco). Entrevista concedida a Inês Calado. Especial Multimídia do Jornal do Commercio - JC Online. Disponível em <http://jc.uol.com.br/grupo/especiais>. Acesso em 02 de dezembro de 2004.
- MELO, Maria C. Pereira de. **Reflexões sobre aprendizado e inovação local na indústria de confecções do Nordeste**. *Recitec*, Recife, v.4, nº 01, p. 117-143, 2000.
- MORAES, Carmen Sylvia Vidigal. **Ações empresariais e formação profissional: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial**. *Revista São Paulo em Perspectiva*, Fundação Seade. São Paulo, vol.14, nº 02, p.82-100, 2000.
- NAVILLE, Pierre. **A evolução técnica e sua incidência sobre a vida social**. In.: FRIEDMANN, Georges; NAVILLE, Pierre. (org.) *Tratado de Sociologia do Trabalho. Vol.1*. São Paulo: Cultrix, 1973.
- NORONHA, Eduardo. **“Informal”, ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil**. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v.18, nº 53, out 2003.
- NORONHA, Eduardo; TURCHI, Lenita. **O pulo do gato da pequena indústria precária**. *Revista Tempo Social*, São Paulo, v. 19, nº 01, 2007.
- NUN, José. **O futuro do emprego e a tese da massa marginal**. *Revista Novos Estudos CEBRAP*, São Paulo, nº 56, p.43-62, 2000.
- OIT. **Employment, incomes and equality: a strategy for increasing productive employment in Kenya**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 1972.
- OLIVEIRA, Francisco de. **Elegia para um Re(li)gião**: SUDENE, Nordeste, Planejamento e conflitos de classe. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.
- _____. **Economia Brasileira: Crítica a Razão Dualista**. Petrópolis: Vozes, 1987.
- OLIVEIRA, Roberto Cardoso de. **O trabalho do antropólogo: olhar, ouvir, escrever**. In.: *O trabalho do antropólogo*. São Paulo: Editora Unesp, 1998.

- OLIVEIRA, Marco Antônio de. **Política Trabalhista e Relações de Trabalho no Brasil: Da Era Vargas ao Governo FHC**. Tese (Doutorado em Ciências Econômicas), Instituto de Economia da Unicamp. Campinas, 2002.
- PASTORE, José. **Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva**. São Paulo: Editora LTR, 1994.
- PAIVA, Carlos. **Pesquisa mostra perfil da indústria de confecções**. *Jornal Vanguarda*, Caruaru, 17 a 23 de março de 2001.
- PEREIRA NETO, Eugenio Vital; SILVA, Diogo Fernandes da. **O CEFET-PB e a Formação Profissional diante dos novos desafios do mundo do trabalho**. In: *Colóquio Brasileiro Educação na Sociedade Contemporânea* (COBESC). Campina Grande: EDUFCEG, 2008.
- PNUD. **Perfil Municipal de Santa Cruz do Capibaribe, Toritama e Caruaru**. In.: *Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil*. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, 2003.
- POCHMANN, Márcio. **O Trabalho sob Fogo Cruzado: Exclusão, Desemprego e Precarização no Final do Século**. São Paulo: Contexto, 1999.
- _____. **O Emprego na Globalização: A Nova Divisão Internacional do Trabalho e os Caminhos que o Brasil Escolheu**. São Paulo: Boitempo, 2001.
- PORTES, Alejandro; HALLER, Willinan. **La economía informal**. Santiago do Chile: ONU/CEPAL, 2004.
- PRANDI, Reginaldo. **O trabalhador por conta própria sob o capital**. São Paulo: Edições Símbolo, 1978.
- RAMOS, Carlos Alberto. **Setor Informal: do excedente estrutural à Escolha Individual. Marcos Interpretativos e alternativas de política**. *Revista Econômica*, Rio de Janeiro, p.115-137, Vol. 9, nº 01, 2007.
- ROLI, Claudia. **Governo quer mudar uso de recursos do Sistema S**. *Folha.Com*. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u386660.shtml>. Acesso em 28 de março de 2008.
- SALERNO, Mario Sergio. **Essência e aparência na organização da produção e do trabalho das fábricas “reestruturadas”**. *Revista Produção*, São Paulo, vol.5 nº 02, p.191-202, julho a dezembro de 1995.
- SALM, Claudio. **Novos requisitos educacionais do mercado de trabalho** In.: OLIVEIRA, Marco Antônio (org.) *Economia e Trabalho: textos básicos*. Campinas: IE/Unicamp, 1998.
- SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo. **Sociologia do Trabalho no mundo contemporâneo**. 2.ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2009.
- SANTOS, Boaventura de Sousa. **Os processos da Globalização** In.: SANTOS, Boaventura de Sousa (org.) *A Globalização e as Ciências Sociais*. 3.ed. São Paulo: Cortez, 2005.
- _____. **Reinventar a democracia: entre o pré-contratualismo e o pós-contratualismo**. In.: OLIVEIRA, Francisco de; PAOLI, Maria Célia. (org.). *Os sentidos da democracia: políticas do dissenso e hegemonia global*. Petrópolis/Brasília: Vozes/NEDIC, 1999.
- SANTOS, Wanderley Guilherme dos. **Cidadania e Justiça: a política social na ordem brasileira**. Rio de Janeiro: Campus, 1979.
- SEBRAE. **Gestão Estratégica Orientada para Resultados (GEOR)**. Disponível em: <http://www.sebraerj.com.br>. Acesso em 22 de julho de 2009.
- SENAC. **Caracterização dos setores de atividades econômicas**. Rio de Janeiro: Departamento Nacional do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, 2007.

- SENAI. **Regimento das Escolas de Aprendizagem**. Rio de Janeiro: Departamento Nacional do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, 1944.
- _____. **Plano Estratégico Sistema SENAI, 1996-2010**. Rio de Janeiro: Departamento Nacional do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, 1996.
- _____. **Regimento do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI)**: aprovado pelo decreto nº494, de 10 de janeiro de 1962. Rio de Janeiro: Departamento Nacional do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, 1997.
- _____. **Relatório Anual do Sistema SENAI 1998**. Rio de Janeiro: Departamento Nacional do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, 1999.
- _____. **Relatório Anual do Sistema SENAI 1999**. Brasília: Departamento Nacional do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, 2000a.
- _____. **Plano Estratégico Sistema SENAI: Revisão 2000-2010**. Brasília: Departamento Nacional do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, 2000b.
- _____. **Relatório Anual do Sistema SENAI 2000**. Brasília: Departamento Nacional do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, 2001a.
- _____. **SENAI: educação para o trabalho, conhecimento para produção, desenvolvimento para o país**. (Cd-Rom: Macromídea Flash). Brasília: Departamento Nacional do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, 2001b.
- _____. **História e Percursos: o Departamento Nacional do SENAI (1942-2002)**. Brasília: Departamento Nacional do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, 2002.
- _____. **Relatório Anual do Sistema SENAI 2004**. Brasília: Departamento Nacional do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, 2005.
- _____. **Classificação das Ações do SENAI**. Brasília: Departamento Nacional do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, 2008.
- _____. **Regimento do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI)**: atualizado pelo decreto nº 6.635, de 5 de novembro de 2008. Brasília: Departamento Nacional do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, 2009a.
- _____. **Catálogo Nacional de Cursos SENAI de Qualificação Profissional Básica**. Brasília, Departamento Nacional do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, 2009b.
- _____. **Relatório Anual do Sistema Senai 2009**. Brasília: Departamento Nacional do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, 2010.
- _____. **Base de dados indicadores de desempenho**. Brasília: Departamento Nacional do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. Disponível em <http://www.senai.br/infografico/indicadores>. Acesso em 20 de março de 2011.
- SENAI-PE. **Relatório Anual 1993 SENAI Pernambuco**. Recife: Departamento Regional SENAI Pernambuco, 1994.
- _____. **SENAI educando para o trabalho e a cidadania**. Diário de Pernambuco, Recife, 17 de março de 1998.
- _____. **Relatório Anual 1998 SENAI Pernambuco**. Recife: Departamento Regional SENAI Pernambuco, 1999.

- _____. **Folder de divulgação Escola Técnica SENAI Santa Cruz do Capibaribe**. Recife: Departamento Regional SENAI de Pernambuco, 2008.
- _____. **O Departamento Regional do SENAI de Pernambuco: informações e histórico**. Disponível em www.pe.senai.br. Acesso em 22 de junho de 2009.
- _____. **Catálogo de Cursos Técnicos do SENAI de Pernambuco**. Recife: Departamento Regional SENAI Pernambuco, 2010a.
- _____. **Folder de divulgação Escola Técnica SENAI Caruaru**. Recife: Departamento Regional SENAI de Pernambuco, 2010b.
- _____. **Avaliação, Controle, Avanço do Projeto Competir: relatório 1996 – 2004**. SENAI, SEBRAE, GTZ. Disponível em www.pe.senai.br/competir. Acesso em 02 de janeiro de 2011a.
- _____. **Edital de Seleção para Cursos Técnicos do SENAI Pernambuco. SENAI-PE/UPE, diversos anos (2007-2011)**. Disponíveis em www.upenet.com.br. Acesso em 20 de março de 2011b.
- SESI. **Informativo Fórum do Sistema S**. Brasília: Serviço Social da Indústria/Fórum Nacional do Sistema S, maio de 2006.
- SILVA, Diogo Fernandes da. **A Educação Profissional diante dos novos desafios do mundo do trabalho: o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba**. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais), Centro de Humanidades da Universidade Federal de Campina Grande. Campina Grande, 2009.
- SILVA, Salomão L. Quadros da. **A Era Vargas e a economia**. In.: D' ARAUJO. Maria Celina (org.). *As Instituições da Era Vargas*. Rio de Janeiro: EDUERJ/FGV, 1999.
- SILVA, Keila Sonalle; MAGALHÃES, Allan Marinho; SOARES, Reginaldo. **Estratégias empresariais e políticas públicas para arranjos produtivos locais no estado de Pernambuco**. *Veredas Favip - Revista Eletrônica de Ciências* - v. 1, nº 01, p.56-67, 2008.
- TARTUCE, Gisela L.B.P. **Algumas reflexões sobre a qualificação do trabalho a partir da sociologia francesa do pós-guerra**. *Revista Educação e Sociedade*, Campinas, Vol.25, nº 87, p.353-382, 2004.
- TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios da Administração Científica**. São Paulo: Atlas, 1980.
- TENDLER, Judith. **Pequenas empresas, setor informal e o “pacto faustiano”**. *Política & Trabalho: Revista de Ciências Sociais*, João Pessoa, nº 19, p. 71-81, setembro de 2003.
- TOKMAN, Victor. **De la informalidad a la modernidad**. Boletín Cinterfor, Montevideo, nº 155, 2003.
- TOMASI, Antonio de. **Qualificação ou Competência?** *Revista Educação Tecnológica*, Belo Horizonte, vol.7, nº 01, p.51-60, 2002.
- TOMIZAKI, Kimi. **Socializar para o trabalho operário: o Senai-Mercedes-Benz**. *Revista Tempo Social*, São Paulo, p. 69-94, v. 20, n. 1, junho 2008.
- VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto; MOREIRA, Eliana Monteiro. **Sentidos da Globalização: um desafio ao pensamento sociológico**. *Raízes Revista de Ciências Sociais e Econômicas*, Campina Grande, vol. 27, nº 01, p. 43-55, jan./jun. 2008.
- VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto; PEREIRA NETO, Eugenio Vital; LIMA, Alexandre Santos; SILVA, Diogo Fernandes da. **O Sistema “S” e os novos desafios da Qualificação Profissional: o caso do SENAI da Paraíba**. *Política & Trabalho: Revista de Ciências Sociais*, João Pessoa, nº 26, p. 143-174, abril de 2007.
- VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto; PEREIRA NETO, Eugenio Vital. **Relatório Parcial de Pesquisa de Campo na região de Pernambuco junto a Pesquisa Centros Vocacionais Tecnológicos, Avaliação e**

Sustentabilidade da Política. Fundação Unitrabalho, BID (Banco Interamericano de Desenvolvimento) e Ministério da Ciência e Tecnologia, mimeo, 2011.

- VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. **Qualificação Profissional: um campo em disputa.** In.: _____. (org.) *Qualificação para quê? Qualificação para quem? Do Global ao Local: o que se espera da Qualificação Profissional Hoje.* São Paulo/ Campina Grande: UNITRABALHO/ EDUFCG, 2006a.
- _____. **As promessas da CUT e a reforma sindical do Governo Lula: dilemas recorrentes.** In.: ARAÚJO, Silvia Maria de; FERRAZ, Marcos. (Org.). *Trabalho e sindicalismo: tempo de incertezas.* São Paulo: LTr, 2006b.
- _____. **Momento atual da política pública de qualificação profissional no Brasil: inflexões e desafios.** *Ariús: Revista de Ciências Humanas e Artes*, Centro de Humanidades da UFCG. Campina Grande, Vol. 13, nº 01, p.51-59, 2007.
- _____. **Para discutir os termos da nova informalidade:** a questão da *Informalidade* enquanto uma categoria de análise válida para a apreensão da realidade atual das Relações de Trabalho. In.: *VI Congresso da Associação Latino-Americana de Sociologia do Trabalho*, Cidade do México, 2010.
- _____. **O Pólo de Confecções do Agreste de Pernambuco: ensaiando uma perspectiva de abordagem.** Campina Grande: mimeo, 2011.
- XAVIER, Maria; MORA, Luis; SARABIA, Mônica. **A cidade de Santa Cruz do Capibaribe e seu dinâmico desenvolvimento local: em foco as mudanças.** *Grenoble, 5ème Colloque de l'IFBAE*, maio de 2009.
- ZARIFIAN, Philippe. **El modelo de competencia y los sistemas productivos.** Montevideo: Cinterfor, 1999.

APÊNDICE

Roteiro de Entrevista

Com Egressos do SENAI do Pólo de Confeção PE

01. Sobre o sujeito entrevistado (perfil do trabalhador/ ex-aluno do Senai). Fale um pouco sobre sua trajetória e experiência de vida.

- Qual a sua idade, onde nasceu?
- De onde vem sua família e parentes? (natural da cidade de Sta Cruz, de outra cidade ou do campo-rural)
- Em que trabalham? [atividade que exercem: feirantes (comercialização da sulanca) costureira assalariada (fabricação), dono do próprio negócio (facção/fabrico)]
- Solteiro ou casado?

02. Quando e Como (de que forma) você começou a trabalhar (se envolver) nas atividades da confecção (na produção e/ou venda)? [tempo de atuação nas atividades do Pólo]

03. Qual a sua escolaridade? Estudou até que série do ensino regular?

- Onde (escola pública ou particular)?
- Por que não continua ou interrompeu o estudo?

04. Como conheceu e se interessou pelos cursos do SENAI?

05. Que curso você fez no SENAI? Em que ano entrou? Você concluiu?

06. Quantas pessoas tinham na sua turma? Dessas todas se formaram? Quantas desistiram? Em sua opinião por que abandonaram o curso?

07. Quando estava fazendo o curso do SENAI como conciliava trabalho e estudo? Só estudava ou necessitava também trabalhar? Se trabalhava, onde, e de que forma?

08. Quais as principais dificuldades enfrentadas no curso?

09. O que você aprendeu no curso que está sendo usado em seu trabalho?

10. Em sua opinião que conteúdos aprendidos no curso *não estão* servindo em sua atividade profissional?

11. Para você: qual a diferença entre um profissional que fez o curso no SENAI e o que *aprendeu na prática* a costurar e a tomar conta (administrar) um negócio (facção e/ou fabrico de confecção)?

12. Seus pais lhe apoiaram para fazer esse curso do SENAI?

13. Como concilia trabalho no Pólo e atividades domésticas?

14. O que você faz nas horas livres?

15. Fale um pouco mais sobre seu atual trabalho? Como aprendeu essa atividade-profissão? [relação curso do SENAI e qualificação tácita, um saber-conhecimento prático aprendido dentro do trabalho]

(A) Se trabalhador assalariado: checar os processos de formalização/informalização. Como se dá a relação de trabalho (atividades, vínculos, tipos de contratos)

- Descreva exatamente o que você faz no trabalho no dia-a-dia: tarefas prescritas.
- Como é esse ambiente de trabalho: quais as regras que você tem que cumprir?
- Quantos pessoas trabalham nesse espaço (número de trabalhadores)?
- Você ganha por produção e/ou tem um salário fixo (e este é com carteira assinada)? O que se sente satisfeito com o que está ganhando?
- Que renda (quanto ganha) faz individualmente e no conjunto da família?
- Você realiza outras atividades remuneradas que não sejam relacionadas com as atividades do Pólo de Confecção? Quais? Que tempo que destina para cada uma? De onde vem a maior parte da renda?
- Você pensa em colocar seu próprio negócio? Por que?

(B) Se trabalhador autônomo, dono do próprio negócio de comercialização e produção (facção e/ou fabrico) checar os processos de formalização/informalização: legalidade do negócio e suas relações

- Com empresas formais;
- Com as necessidades do mercado (possibilidades de aumentar o negócio – maior venda e maior lucro - o Pólo em vias de profissionalização segundo a concepção do Sistema S) – nota fiscal, acesso a crédito, problemas com o fisco estadual;
- Se sente apoiado ou perseguido pela prefeitura na sua atividade? E pelo Governo do Estado? E pelo Governo Federal? Como podem melhorar esse apoio? E quanto ao Programa Empreendedor Individual, já ouviu falar?
- Fale um pouco sobre seu negócio: O que atualmente fabrica e vende?
Como funciona?
Quantas pessoas *da família e de fora* emprega?
- Você realiza outras atividades remuneradas que não sejam relacionadas com as atividades do Pólo de Confecção? Quais? Que tempo que destina para cada uma? De onde vem a maior parte da renda?

16. Para finalizar: como você avalia a experiência do curso que fez no SENAI? Foi positivo, negativo, em que modificou a vida?

17. Como você vê o trabalho e as atividades informais (sem registro) tão presentes aqui em Sta.Cruz, Toritama e Caruaru? Como avalia o crescimento da região e seus problemas? E os direitos trabalhistas (sociais): carteira de trabalho, aposentadoria, seguro desemprego?

Roteiro de Entrevista

Com Gestores, Professores e Consultores do SENAI Caruaru e SENAI Santa Cruz

COMUM A TODOS OS ENTREVISTADOS

01. Sobre o sujeito entrevistado. Fale um pouco sobre sua trajetória, sua formação, experiência e quando e como entrou no SENAI.
02. Qual a infra-estrutura (equipamentos, salas de aulas, laboratórios, recursos humanos, etc.) da Escola? O que mudou desde a fundação da Escola até hoje?
 - Em termos de cursos
 - De infra-estrutura
 - Número de alunos
03. Quais os atuais cursos oferecidos pelo SENAI, especialmente, os voltados para a área de vestuário-confecção?

PARA PROFESSORES E COORDENADORES PEDAGÓGICOS

04. Qual o perfil dos alunos atendidos pelos cursos do SENAI? Grau de escolaridade? Trabalham, estudam, ou conciliam ambas atividades? De que cidades vêm ?
05. Após 1996, iniciou-se uma nova experiência pedagógica dentro do SENAI Nacional, que foi o modelo das competências. Como e quando se deu a implantação do modelo pedagógico por competências aqui nesta unidade?
06. O que o SENAI de Caruaru/Santa Cruz entende por competência & empreendedorismo?
07. Como você foi capacitada(o) para implantar o “modelo de competências”?
08. Quais as mudanças ocorridas na sua prática pedagógica, após a implantação do “modelo de competências”?
09. Quais os maiores desafios (problemas) que você tem enfrentado na aplicação dessa metodologia de ensino e qual a sua relação com as antigas SMO?
10. Qual a sua opinião sobre a organização dos currículos por módulos com enfoque nas competências e como vem sendo implantado nos cursos voltados para área de vestuário-confecção?

COMUM A TODOS OS ENTREVISTADOS

11. De acordo com sua experiência, para onde estão indo os alunos formados pelo SENAI Caruaru/Sta Cruz? (para o mercado de trabalho formal ou informal? da cidade, da região ou migraram para os centros como São Paulo?)
12. Qual a sua opinião sobre o trabalho e as atividades informais tão presentes nas cidades de Santa Cruz, Toritama e Caruaru?
13. Por fim, em sua opinião quais as principais mudanças (na organização, nas ações, na estrutura) que foram ocorrendo ao longo do tempo desde a criação da Escola até os dias atuais?

PARA GESTORES, CONSULTORES E AGENTES DE MERCADO

14. Fale um pouco suas atuais funções na área do Vestuário-Confeção.
15. Como vem se dando a relação do SENAI com as pequenas empresas locais, formais e informais?
16. Como vem sendo desenvolvidos os serviços técnicos e tecnológicos para a área do Vestuário-Confeção?
17. Quais as atuais parcerias firmadas pelo SENAI atualmente, tanto com agentes públicos, como privados? (execução de políticas públicas de qualificação, contatos com outras agências do Sistema S, relações com associações empresariais e sindicatos patronais, etc.).
18. Como o SENAI vem sendo recebido pelo governo local, ou seja, pela Prefeitura? Este vem oferecendo que tipo de apoio?
19. Quais os principais problemas (desafios) enfrentados pelo SENAI na atuação do Pólo? Como o SENAI vem enfrentando essas questões?