

GESTÃO DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E PARITARISMO NO BRASIL¹

Fernando Fidalgo²

RESUMO

Este artigo busca problematizar alguns dos limites e das possibilidades de gestão de políticas públicas, nesse quadro, para a construção da educação profissional como um bem público e os interesses que esse tipo de regulação poderia atender. Para isto várias questões foram trabalhadas como elementos norteadores: Quais papéis são atribuídos a cada um dos interlocutores sociais e políticos nestes conselhos paritários? A paridade numérica garantiria o mesmo peso de representatividade aos interlocutores sociais e políticos? Qual legitimidade social desses interlocutores para a construção e a implementação de políticas públicas, uma vez que esses representam, via de regra, interesses privados no marco das relações de trabalho? A construção de uma terceira via de regulação social, entre a lógica do mercado e a lógica estatal, seria capaz de garantir às políticas de formação e certificação profissionais um caráter público? Quais os interesses ou intenções dos diferentes interlocutores para a formação dos conselhos paritários?

PALAVRAS-CHAVE: Paritarismo, educação profissional e qualificação.

ABSTRACT

This paper intends to make problematic some of the limits and possibilities of the public politic administration to the construction of the professional education as a public good and the interests that this kind of regulation could attend. Thus, several questions were worked as directional elements: -What roles are attributed to each one of the social and political interlocutors in those parities councils? - The numeric parity would assure the same weight of representativeness to the social and political interlocutors? - What is the social legitimacy of those interlocutors to the construction and implementation of public politics, since the interlocutors represent, as a rule, private interests in the limit of labor relations? - The construction of a third way of social regulation, between the market logic and the public logic, would be able to assure a public character to the politics of professional formation and certification? - What are the interests or intentions of the different interlocutors to the formation of the parities councils?

KEY-WORDS: Parity, Professional education, Qualification

¹ Texto apresentado ao Seminário: Organização, Trabalho e Gênero, realizado em Campinas nos dias 30 Nov e 1º Dez 2000 (Acordo Capes-Cofecub).

² Doutor em Educação, Professor Adjunto do Departamento de Administração Escolar, membro do Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais e Editor do Periódico Trabalho & Educação.

INTRODUÇÃO

A negociação da qualificação dos trabalhadores tem aparecido no campo das análises das relações de trabalho como um dos elementos fundamentais na constituição de sistemas ou redes de formação e certificação profissionais.

No Brasil, a implementação da reforma do ensino técnico-profissional e do Planfor (Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador) propõe-se a contribuir para o desenvolvimento de uma 'nova' institucionalidade que supere o modelo de regulação das relações de trabalho baseado na garantia de direitos individuais e coletivos, para um outro, capaz de garantir uma maior flexibilização das relações trabalhistas e a conquista de direitos através de negociações entre os interlocutores sociais e políticos.

Neste processo, o Estado deixaria de assumir parte de sua função reguladora das condições de uso da força de trabalho, compartilhando-a com trabalhadores e empresários, sendo assim interpretado como modernização das relações de trabalho.

A concertação social, processo que consiste no estabelecimento de consensos entre os interlocutores, é elevada, neste contexto, a elemento fulcral para a regulação das relações de trabalho, pois também proporcionaria as condições adequadas para a efetividade social das políticas de emprego e de qualificação profissional.

As diretrizes gerais do Planfor indicam a necessidade de buscar elevar o nível de participação tanto dos governos estaduais e municipais como da sociedade civil como meio de fortalecer as capacidades locais de execução dos programas de educação profissional. A participação seria o principal elemento para a efetivação dos princípios operacionais dessa política, cujas demandas deveriam ser fruto da negociação no âmbito de conselhos e comissões paritárias tripartites ou multipartites.

A gestão compartilhada surge, portanto, no debate sobre a política de formação dos trabalhadores como o elemento capaz de garantir a convergência de expectativas entre os interlocutores sociais e políticos envolvidos e de atribuir um sentido público à formação dos trabalhadores a ser desenvolvida naquele espaço.

Analisando-se o desenvolvimento do tripartismo tem-se a impressão de que os representantes do setor estatal, os do setor empresarial e os dos trabalhadores comungariam da mesma perspectiva analítica, todos

entendendo que essa seria a melhor forma para a gestão das políticas de qualificação e requalificação profissional. Apesar disto, ou até por conta desse aparente consenso, pouco se tem estudado a respeito das implicações, para a garantia do caráter público, da implementação de políticas a partir deste modo de regulação social e para a atuação política de cada um dos interlocutores envolvidos nesses processos negociais.

Buscar-se-á ao longo deste artigo problematizar alguns dos limites e das possibilidades de gestão de políticas públicas, nesse quadro, para a construção da educação profissional como um bem público e os interesses que esse tipo de regulação poderia atender. Neste sentido, algumas questões foram levantadas como elementos norteadores: Quais papéis são atribuídos a cada um dos interlocutores sociais e políticos nestes conselhos paritários? A paridade numérica garantiria o mesmo peso de representatividade aos interlocutores sociais e políticos? Qual legitimidade social desses interlocutores para a construção e a implementação de políticas públicas, uma vez que esses representam, via de regra, interesses privados no marco das relações de trabalho? A construção de uma terceira via de regulação social, entre a lógica do mercado e a lógica estatal, seria capaz de garantir às políticas de formação e certificação profissionais um caráter público? Quais os interesses ou intenções dos diferentes interlocutores para a formação dos conselhos paritários?

NEOCORPORATIVISMO E PARTICIPAÇÃO DA SOCIEDADE CIVIL

O fomento da participação da sociedade civil, que vem ocorrendo, no Brasil, nos últimos vinte anos tem sido permanentemente associado aos reflexos da crise econômica e institucional.

Esta crise tem forçado, de uma certa forma, o Estado a buscar novos caminhos para a legitimação de suas ações. Não é atoa que a proposição de concertação social, através da participação institucional dos interlocutores políticos e sociais, passou a tomar corpo já no Governo Sarney, através do chamado pacto social, que era mais do que tudo a busca de construção de uma solidariedade mínima como garantia da governabilidade.

Outras experiências, neste sentido, foram implementadas, tais como: a constituição das câmaras setoriais, sobretudo do setor automotivo e a criação, nos anos noventa, dos conselhos tripartites paritários, a exemplo do Codefat (Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador), das Comissões Estaduais e Municipais de Trabalho e Emprego.

A participação da sociedade civil tornou-se, inclusive, preceito constitucional. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 10º, determina que aos trabalhadores e empresários deva ser assegurada sua participação institucional em colegiados de órgãos públicos, nos quais seus interesses profissionais sejam objetos de debate ou deliberação.

Nos anos 90, ensaiou-se a construção de um modo de regulação social inspirado num novo tipo de 'corporativismo' redefinido como aquele capaz de garantir a inclusão da diversidade dos interesses sociais em jogo, através da garantia do direito à participação dos interlocutores políticos³ nos processos decisórios, o que tornaria a elaboração e a execução das políticas públicas mais participativas e transparentes. Este neocorporativismo se constituiria como um processo institucionalizado capaz de congrega a participação de representantes do Estado e da relação Capital-Trabalho, no qual a legitimação dos da construção de consensos seria seu objetivo principal, garantindo assim a implementação de determinada política.

Esta tecnologia política permitiria aos seus integrantes compartilhar a construção de um bem coletivo ou de uma regra estabelecida no interesse geral e, ao mesmo tempo, propiciar o arrefecimento, nos planos ideológico e prático, das contradições dos projetos sociais em disputa. Para DELORS (1970) tratar-se-ia de uma engenharia política capaz de superar as barreiras ideológicas presentes nas relações sociais:

Trata-se de mostrar, através de experiências concretas, que as coisas podem mudar (...) Nossas expectativas são que ações precisas e proposições concretas façam que cada um saia de sua linha "Maginot" ideológica e tome posição sobre os novos dados objetivos. (DELORS, 1970, In: VINCENT, 1997:159)

O campo das relações de trabalho é, sobretudo, um espaço conflituoso no qual evidenciam-se as divergências entre os interlocutores sociais e políticos em relação aos seus projetos de sociedade. Neste campo, a possibilidade real de estabelecimento de consenso é bastante reduzida, pois nele os interlocutores são desafiados a encontrar um meio termo entre as opções de socializar os frutos do desenvolvimento econômico e a utilização

³ Na doutrina corporativa, os interlocutores políticos privilegiados são: o Estado, as organizações representativas dos empresários e as dos trabalhadores. "O corporativismo funda-se na organização de associações representativas dos interesses, das atividades econômicas e profissionais como forma de remover ou neutralizar os conflitos sociais, nos campos econômico, social e político" (FIDALGO, 1993:103).

dos resultados desta expansão para assegurar ainda mais a acumulação capitalista. A disputa é, neste caso, inevitável.

...quando um negociador sindical enfrenta um representante patronal, a sua capacidade negocial e de decisão está claramente circunscrita não só pelo mandato expresso que por ventura lhe foi confiado, como ainda pelos limites, não escritos, mas realmente existentes, e normativos que balizam o seu papel de delegado ou representante. (FREIRE, 1993: 176)

A regulação neocorporativa somente pode ser construída em espaços nos quais, apesar das divergências sobre o projeto de sociedade, os interlocutores sociais e políticos possam estabelecer consensos conjunturais sobre o desenvolvimento de algumas políticas integradoras.

PAPÉIS ATRIBUÍDOS AOS INTERLOCUTORES POLÍTICOS

O Estado delega a este neocorporativismo, formado por instâncias e instituições paritárias que congregam representantes da relação Capital-Trabalho, parte de sua responsabilidade na definição e execução das políticas sociais. O Estado através da renúncia a uma fatia de suas prerrogativas e de seu papel tradicional na regulação social, confere aos conselhos paritários um papel institucionalizado e um estatuto público para a elaboração e execução das suas próprias políticas. Certamente, esta engenharia política e social implica também num processo de renúncia de todos os interlocutores envolvidos, embora os atingindo em níveis e de formas diferenciados.

Empresários e trabalhadores são cooptados a abdicar de uma parcela de suas prerrogativas no campo de sua representação dos interesses de classe, ou seja, de seus projetos políticos para a sociedade, pela promessa de construção de um consenso, capaz de substituir a luta de classes em prol de uma maior estabilidade das relações entre Capital e Trabalho e da governabilidade.

Com a crise de emprego, que se alastra na economia mundializada nas últimas décadas, as renúncias no campo do trabalho têm sido, obviamente, as mais significativas, comparativamente às dos demais interlocutores.

O papel relativamente autônomo de trabalhadores e empresários na regulação social, que até então era o determinante, é substituído por um outro, o de funcionário do social, à medida que tais representantes corporativos tornam-se partícipes nas e das tarefas estatais no interesse 'geral' da sociedade (ROSANVALLON, 1998:113). O certo é que, de uma

forma ou de outra, o neocorporativismo produz uma alteração na concepção e no papel do Estado e na forma de participação da sociedade civil. No Estado keynesiano, as possibilidades de desenvolvimento das políticas sociais e públicas confundiam-se com os próprios limites do aparelho estatal, sendo esse considerado o único interlocutor político com legitimidade social para formular e implementar as ações públicas. O conceito de público era definido no e pelo Estado.

DRAIBE (1996), ao analisar a construção do sistema público de emprego no Brasil, deixa claro que a nova institucionalidade em construção tanto para a questão do emprego como para a qualificação não está assentada na ação estatal. Segundo esta autora, a lógica que permeia o desenvolvimento destas políticas assenta-se

...na parceira, na articulação dos esforços e na conjugação das energias do Estado e da sociedade; dos trabalhadores e dos empresários; dos empregados e dos desempregados; dos jovens e dos adultos. Por isso mesmo, a sua natureza é a de um sistema público porém não estatal. (DRAIBE, 1996:19)

O conceito de sistema público não-estatal produz um encobrimento do real sentido destas políticas, sobretudo, no que se refere à sua faceta favorável à privatização. Sob o rótulo das parcerias, o Estado compõe uma rede de interesses, constituindo um poderoso mercado. Neste contexto, o caráter público pode não se verificar pois estas políticas não se propõem, já que estruturalmente não podem, garantir esse sentido, podendo vir a comprometer o desenvolvimento da educação profissional como um direito de todos.

LIMITES E POSSIBILIDADES DA CONSTRUÇÃO DE UMA VIA DE REGULAÇÃO SOCIAL ENTRE A LÓGICA DO MERCADO E A ESTATAL

Os papéis institucionais dos conselhos tripartites e paritários não se revestem de consenso, variando entre posições que defendem a idéia de atribuir a gestão paritária funções de regulação social com a finalidade precípua de garantir a governabilidade da crise até aquelas que argumentam ser esta forma de construção e de implementação das políticas sociais um modelo que deveria ser privilegiado para a construção dos bens públicos, em qualquer momento sendo este de crise ou não.

O Estado busca atribuir aos interlocutores sociais e políticos posições institucionais, na expectativa de ver equilibrada a assimetria que se encontra

no coração da relação salarial, autorizando-os a interpretar papéis de definição e de condução das políticas públicas. Esta autorização implica a utilização pelos interlocutores políticos de recursos simbólicos e/ou materiais distribuídos pelo Estado.

As organizações paritárias assumiriam, assim, a função de mediação e de legitimação política de um tipo de regulação, que vem sendo estabelecida sob a égide do mercado, tal como a doutrina neoliberal, caracterizada pela transferência de recursos públicos para as empresas e instituições privadas, com o aval dos interlocutores sociais, co-partícipes de negociações estabelecidas a partir de pontos consensuais e, também, pela busca de construção de um modelo institucional capaz de competir no mercado por mais verbas.

Estes consensos tendem a favorecer o desenvolvimento de políticas sociais, que privilegiam os setores mais organizados da sociedade através de trocas políticas, que concernem invariavelmente menos aos representados e mais às organizações que os representam. A lógica das trocas políticas, no paritarismo, conduz os interlocutores a privilegiar os interesses da instituição em detrimento da satisfação dos interesses mais imediatos dos representados, sob a alegação de que os ganhos institucionais serão no futuro transformados em ganhos para esses.

Ao se criar uma esfera de regulação social, que se pretende ser nem estatal e nem mercantil, talvez se possa legitimar o desenvolvimento de políticas sociais menos conflituosas, garantindo-se uma maior estabilidade e durabilidade das decisões, já que esta dinâmica busca, de um lado, neutralizar as imposições do mercado e, de outro, absorver uma parte das atribuições tradicionalmente entendidas como do Estado.

Uma das qualidades institucionais do paritarismo é certamente de prolongar no tempo e de projetar no espaço as trocas políticas passadas. A participação dos interlocutores sociais e políticos nos conselhos paritários tem demonstrado que esta engenharia social é um caminho que tornam mais compatíveis e previsíveis os comportamentos destes, diminuindo as tensões e os enfrentamentos diretos. Se de um lado, esta característica pode ser capaz de permitir a construção de projetos de longo prazo, de outro, entretanto, este mesmo caminho pode induzir ao desenvolvimento de projetos sociais politicamente estereis ou neotecnicistas, nos quais a 'técnica' tende a ser entendida como desprovida de compromissos políticos e de intencionalidades.

O poder dos conselhos tripartites será sempre a resultante da relação de forças de seus integrantes, na qual a paridade numérica aparece apenas como uma expectativa de garantia de igualdade das condições de negociação. O princípio de composição dos órgãos paritários seria o de instaurar as condições de uma igualdade concreta entre empregadores e assalariados, apesar da desigualdade inscrita no contrato de trabalho, no entanto, na verdade esse critério quantitativo joga um peso secundário, pois o que realmente determina o resultado desta equação de poder é o peso relativo de cada um dos interlocutores na esfera política e social, mais ampla, no nível das relações societais.

REPRESENTATIVIDADE E LEGITIMIDADE DOS INTERLOCUTORES POLÍTICOS

A análise da experiência do Codefat (Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador), citada sempre como modelar pelos interlocutores no Brasil, mostra que este tem gradativamente assumido a responsabilidade de definição da política para qualificação e re-qualificação dos trabalhadores, desempenhando, portanto, funções legislativas para além de suas atribuições como representante das relações contratuais de trabalho embora sua legitimidade esteja adstrita ao campo dessas. Sua constituição circunscreve sua representatividade àqueles setores incluídos no mercado de trabalho regulado por contratos formais, os quais dizem respeito, entretanto, a uma pequena parcela da população brasileira, pois os trabalhadores do setor informal representam em torno de 60% da PEA (População Economicamente Ativa).

O exemplo francês, neste caso, é paradigmático e, como tal, pode nos oferecer uma pista para a compreensão de alguns limites do paritarismo (FIDALGO, 1999). As políticas de formação profissional continuada naquele país, desde o início dos anos 70, concertadas entre os interlocutores sociais e políticos produziram resultados contrários ao esperado nas negociações pelos representantes dos trabalhadores. Verificou-se uma redução dos direitos com o deslocamento dos dispositivos de qualificação do direito civil para o direito do trabalho. Com isso, veio a suceder a privatização de uma política que deveria ser pública, restringindo a aquisição do direito à qualificação somente àqueles trabalhadores que se encontram inseridos no mercado de trabalho. Tal processo se materializou em consequência do fato de que os conselhos não gozam de autonomia e

legitimidade suficientes para a elaboração de leis no campo do direito civil, já que essa é uma prerrogativa do poder político instituído.

Seria possível, ainda assim, conferir legitimidade aos trabalhadores e aos empresários que foram chamados pelo Estado para, a partir da representação de seus interesses particulares, construir políticas realmente no interesse geral? De que forma tais interesses podem vir a somar plataformas unificadoras e consensuais, tendo em vista a formulação de políticas públicas mais amplas?

Ainda não se tem clareza sobre como superar tais desafios, nem mesmo se isso pode efetivamente ser possível, no entanto, este dispositivo de gestão da formação profissional pode, ao contrário, se constituir como um reforçador das distorções distributivas que, desde há muito, caracteriza o sistema educacional.

O QUE ESPERAM OS OS INTERLOCUTORES SOCIAIS E POLÍTICOS COM A PARTICIPAÇÃO NAS ESTRUTURAS PARITÁRIAS

Se de um lado, as experiências de participação e de comprometimento com o desenvolvimento de políticas sociais a partir de conselhos paritários têm permitido o debate social reconhecer que a esfera estatal não pode ser confundida com a esfera pública, de outro, neste processo valorizam a participação da sociedade civil na formulação e na implementação das políticas sociais, enquanto um espaço real de construção de alternativas para o conjunto da população.

A gestão compartilhada e negociada no seio de conselhos tripartites ou mesmo multipartites paritários é apontada pelos interlocutores como a engenharia social capaz de garantir a reorientação das políticas sociais no sentido de torná-las efetivamente públicas. Apesar deste quase consenso é preciso problematizar sobre as implicações que este caminho interpõe ao desenvolvimento de políticas universalizantes.

No Brasil, como aliás em muitos países, a educação profissional tem se tornado um profícuo campo para o desenvolvimento dos processos de concertação social. Entre as inúmeras atribuições do Codefat (Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador), destaca-se sua participação na definição dos rumos da qualificação e requalificação da força de trabalho no país nos últimos cinco anos. Neste campo, sobretudo no que se refere à educação profissional de nível básico, o estabelecimento deste tipo de política aparece como uma possibilidade concreta de

substituição da visão remanescente do corporativismo da era Vargas, que definia a formação dos trabalhadores como seara estritamente dos empresários devendo, portanto, ser gerida diretamente pelos seus representantes. Aos trabalhadores era negada qualquer possibilidade de intervenção nesse campo.

O Estado passa, nos quadros desse neocorporativismo, a assumir o papel de articulador e de incitador dos processos de negociação entre as partes representantes desses setores. Passa, também, a retirar-se da esfera de produção e execução das políticas públicas e sociais. Para os representantes do empresariado, o modelo do paritarismo se apresenta como uma engenharia social potencialmente capaz de garantir a diminuição do ímpeto intervencionista do Estado na formulação e execução das políticas setoriais, sobretudo, naquelas entendidas hoje como elementos importantes das novas estratégias de produtividade e competitividade como é o caso da qualificação dos trabalhadores. Eles têm em vista, também, dotar estes conselhos da capacidade de propiciar uma redução dos litígios no campo das relações de trabalho.

Para as organizações sindicais, por sua vez, a sua participação nestes conselhos representa a garantia de sua permanência na cena política já que sua capacidade de mobilização e de organização da luta dos trabalhadores por melhores condições de vida e pela construção de um projeto alternativo de sociedade, encontra-se fragilizada como consequência da crise do emprego e da precarização das relações de trabalho.

O paritarismo, portanto, aparece para os principais interlocutores políticos como a via capaz de assegurar suas expectativas quanto ao desenvolvimento de políticas sociais, mesmo que isso venha implicar na renúncia de alguns de seus interesses corporativos. Promove-se, assim, a redução dos conflitos entre eles em nome do estabelecimento de um consenso estável e, talvez, duradouro, situação que os transformam, de fato em co-participantes de um mesmo projeto social, ainda que explicitamente não o queiram.

IMPLICAÇÕES DO MODELO NEOCORPORATISTA PARA A GESTÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O debate sobre a gestão da educação profissional tem enfatizado a necessidade de garantir que estes sejam geridos através de conselhos paritários. Esta configuração nos coloca, pelo menos, duas possibilidades de

organização. A primeira delas, mais recorrente nas experiências em desenvolvimento, indica a estruturação da gestão através de conselhos tripartites e paritários. Nesse caso, os rumos da educação profissional seriam definidos pelos interesses das três representações, as do Estado, as do empresariado e as dos trabalhadores. O entendimento corrente é de que estes seriam os interlocutores sociais e políticos com legitimidade adequada para implementar ações públicas para o conjunto da sociedade. A igualdade numérica entre os três segmentos seria suficiente para assegurar o atendimento das necessidades e expectativas destes setores sociais de forma equânime. Tem-se como expectativa, ainda, que os consensos estabelecidos, nestes conselhos, representem efetivamente o interesse geral.

Um outro quadro possível para a gestão da formação profissional seria o do multipartismo. Neste caso, a representatividade não estaria vinculada diretamente à relação Capital-Trabalho, mas a outras formas de participação da sociedade civil, tais como associações comunitárias, cooperativas de consumo ou de produção, ONGs, etc. Nesta forma de organização, a definição das necessidades poderia refletir um pouco mais a diversidade de interesses no interior da sociedade. É importante lembrar que uma grande parcela da PEA brasileira encontra-se no mercado de trabalho informal, portanto, sem condições reais de representação direta nos conselhos tripartites. A participação destes outros interlocutores sociais e políticos poderia permitir que os mais diversificados interesses estivessem representados. Por outro lado, o multipartismo oferece a possibilidade de construção de modelos mais flexíveis de organização, mais adequados às condições e necessidades locais. Nesta configuração, no entanto, a construção do consenso torna-se mais difícil e mais frágil, se considerarmos o desafio que representa a unificação de uma maior diversidade de interesses.

Se no tripartismo, a legitimidade dos representantes tende a ficar circunscrita aos interesses dos trabalhadores incluídos no mercado de trabalho formal; no multipartismo, o risco é de sobrevalorizar a participação dos segmentos desorganizados ou daqueles que são representados pelas organizações não-governamentais, associações, etc. os quais nem sempre são portadores de propostas sociais que atendam ao conjunto da população e possuem em geral muito menos acúmulo de experiências de confronto com os interesses dominantes.

Antes de assumir o tripartismo como o modelo mais adequado para a organização e gestão da formação profissional, seria preciso verificar até

que ponto este tipo de representatividade impediria ou dificultaria o desenvolvimento de políticas públicas universalizantes que permitissem atender às necessidades daqueles setores sociais excluídos do mercado de trabalho.

Nesta perspectiva, o desafio para a gestão da formação profissional seria de favorecer a participação da sociedade civil organizada na sua gestão, mas ao mesmo tempo, de garantir que estes processos não venham a limitar a necessária amplitude de suas ações.

Estes conselhos caracterizam-se pela busca de soluções para os problemas com base no consenso possível, deixando de lado as posições contraditórias entre os seus participantes. Esta característica intrínseca às estruturas paritárias poderia limitar as ações formativas em prol dos interesses dos trabalhadores?

Para o desenvolvimento de um plano estratégico de gestão paritária da Educação Profissional, será preciso compreender as diferentes lógicas imanentes ao desenvolvimento desta forma peculiar de regulação social e verificar a que interesses seu desenvolvimento estará servindo.

Criar um dispositivo de implementação da educação profissional aprisionado ao campo das relações de trabalho, mesmo que paritário é preocupante, pois este tenderia a limitar suas ações ao atendimento da parcela da população incluída no mercado de trabalho formal. A análise do paritarismo francês nos mostrou que este tipo de aprisionamento pode produzir uma legislação que acaba favorecendo o aprofundamento das distorções distributivas, já que inscreve o direito à formação profissional no campo privado do direito trabalhista, não entendendo este como um direito de cidadania que, como tal, deve pretender a universalização do atendimento (FIDALGO, 1999).

É preciso, portanto, problematizar até que ponto estruturas paritárias estabelecidas a partir da relação Capital-Trabalho podem realmente representar o interesse do conjunto da população, sobretudo considerando-se a alta taxa de informalização do mercado de trabalho no Brasil. De que forma os setores 'excluídos' do mercado de trabalho poderão efetivamente ser incorporados na definição das políticas de educação profissional? O multipartismo poderia ser visto como uma solução para isto. No entanto, ele pode provocar a diluição da representação da relação Capital-Trabalho nesses conselhos, com implicações para a construção das propostas pedagógicas da Educação Profissional.

A legitimidade dos interlocutores que serão chamados a compor os Conselhos em relação à população que deverá ser preferencialmente atendida pelas políticas públicas precisa ser problematizada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como pudemos depreender da problematização desenvolvida até aqui, a gestão paritária tripartite ou multipartite traz consigo a possibilidade efetiva de participação da sociedade civil no desenvolvimento da política pública de educação profissional. No entanto, tal proposta não pode ser vislumbrada como aquela que garantiria, por antecipação, o desenvolvimento do sentido público da formação profissional.

Este caráter só poderá ser desenvolvido, com maior ou menor intensidade, se houver uma correlação de forças entre os interlocutores sociais e políticos que tiverem assento nos seus conselhos gestores favorável a essa intenção e se o financiamento estatal básico estiver previsto e for garantido enquanto medida permanente.

Como vimos, o motor que impulsiona as negociações das organizações paritárias é o interesse de assegurar a produção de um consenso, que possibilite a cada parte o atendimento dos seus interesses específicos. Este é um elemento preocupante, pois de certa forma seria assentar uma política pública de educação profissional em bases movediças já que esse processo político é propenso a instabilidade, pois tende a privilegiar questões pontuais e conjunturais. Para os projetos sociais de cada um dos interlocutores políticos, não se encontram outras bases para a concertação social, diferentes dessas, pois para além delas significaria colocar sobre a mesa o que diverge, a contradição entre as classes sociais. A gestão paritária, portanto, instaura um certo 'permanentemente provisório' como regra de desenvolvimento e de gestão política.

Na conjuntura atual, compartilhar compromissos representa, para os trabalhadores, um profundo processo de renúncias de suas perspectivas históricas, em prol da transformação radical da sociedade. É preciso aprofundar este debate para que os trabalhadores não venham a legitimar a construção de um modelo de Educação Profissional, que não atenda as suas necessidades e que corroborem com o aprofundamento das distorções distributivas, aumentando o fosso entre aqueles que sempre tiveram garantido seu direito à qualificação profissional e aqueles que tradicionalmente estiveram excluídos destas possibilidades.

Enfim, para a construção do espaço democrático e do sentido público da educação profissional será preciso tomar como agenda mínima para o debate: aprofundar sobre a importância de avançar em processos de negociação coletiva que inaugure formas mais abrangentes, articuladas e conseqüentes de gestão; refletir sobre a necessidade de evitar a vulnerabilidade destes com a instabilidade previsível da política a ser seguida e do financiamento; analisar os avanços e as limitações que as experiências de gestão paritária multi e tripartite tem acumulado concretamente, ampliando a interlocução social para além daquela que se dá no nível das representações formais, confrontando resultados e facilitando o acesso a essa discussão a todos os interessados e, por último, avançar na compreensão dos processos que resultam em linhas de cooperação e de clivagem.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- DRAIBE. *Educação, empregabilidade e capacidade empreendedora na perspectiva ds micros e pequenas empresas*. São Paulo, dez. 1996 (Fotocopiada)
- FIDALGO, Fernando. *A formação profissional negociada: França e Brasil, anos 90*. São Paulo: Anita Garibaldi, 1999.
- FREIRE, João. *Sociologia do Trabalho: uma introdução*. Porto: Edições Afrontamento, 1993.
- PIZZORNO, A. Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict; In: _____. & CROUCH, C. (orgs.) *The Resurgence os Class Conflict in Western Europe*. Londres, Mc Millan, p. 277-298, 1978.
- ROSANVALLON, P. *La Question Syndicale*. Paris, Calmann-Lévy, 1988.
- SUPIOT, A. Parité, égalité, majorité dans les relations collectives de travail. In: ALIPRANTIS, N. e KESSLER, F. (orgs.) *Le droit collectif du travail*. Peter Lang, p. 59-68, 1994.
- TANGUY, Y. L'Institution dans l'oeuvre de Maurice Hauriou, actualité d'une doctrine. *Revue du Droit Public*, n° 1, janvier-février p. 61-80, 1991.
- VINCENT, Catherine. De l'accord de juillet 1970 à la loi de 1971: l'échec d'un paritarisme négocié dans la formation professionnelle continue. La revue de l'IREES. Dossier: *Le paritarisme: institutions et acteurs*. Noisy-le-Grand: Institut de Recherches Economiques et Sociales, p. 153-174, 1997.