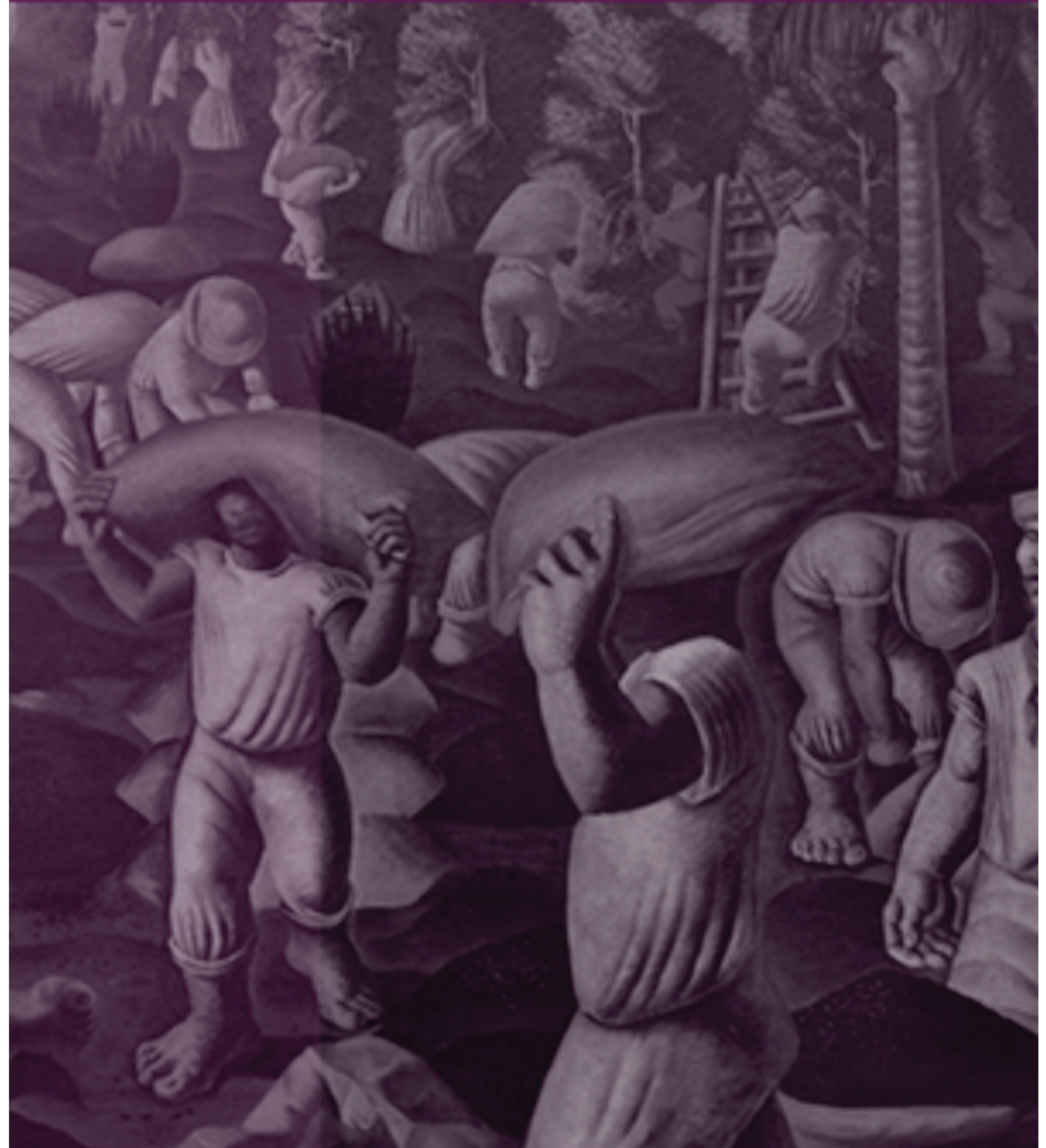


REVISTA Labor

ISSN:1983-5000

Número 15, Vol.1, Ano 2016



Sumário

Artigos

- COMPETÊNCIAS GERENCIAIS: A PERCEPÇÃO DOS GESTORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA PDF
7-35
Andrea Kaliany da Costa Lima, Lydia Maria Pinto Brito
- CRB (CURSO REALIDADE BRASILEIRA) NO PIAUÍ: DARCY RIBEIRO E O POVO BRASILEIRO – UM LIVRO MANIFESTO PDF
36-61
Iael de Souza
- RELAÇÕES DE TRABALHO NO TERCEIRO SETOR: UM ESTUDO EM ASSOCIAÇÕES DE PAIS E AMIGOS DOS EXCEPCIONAIS (APAEs) PDF
62-79
Amanda Burchert, Denise Macedo Ziliotto
- ATUALIDADE DO DEBATE E EQUÍVOCOS METODOLÓGICOS DE “ADEUS AO PROLETARIADO” DE ANDRÉ GORZ PDF
80-99
Marcelo Gomes
- ARBITRAGEM JURÍDICA NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO SETOR SUCROALCOOLEIRO PDF
100-115
Juliana Martins Anacleto, Fernando Rodrigues Amorim, Leonardo Augusto Amaral Terra
- SIGNIFICADOS DO TRABALHO PARA DEPENDENTES QUÍMICOS EM REABILITAÇÃO: UM OLHAR A PARTIR DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO PDF
116-131
Lauren Heineck de Souza, Marina Capellão Becker, Liciane Diehl
- A REVOLUÇÃO BURGUESA NO BRASIL: ESBOÇO DE UMA CRÍTICA PDF
132-146
Emmanoel Lima Ferreira, Kátia Regina Rodrigues Lima, Frederico Jorge Ferreira Costa, Maria do Socorro Lima Costa
- MERCANTILIZAÇÃO E FINANCIAMENTO DO ENSINO SUPERIOR NO BRASIL/CEARÁ: DESVELANDO CONTRADIÇÕES ECONÔMICAS E SOCIAIS PDF
147-162
Paulo Henrique de Freitas Maciel, Roberto Kennedy Gomes Franco, Tânia Serra Azul Machado Bezerra

COMPETÊNCIAS GERENCIAIS: A PERCEPÇÃO DOS GESTORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

MANAGERIAL COMPETENCIES: THE PERCEPTION OF MANAGERS OF A PUBLIC IES

Andrea Kaliany da Costa Lima¹

Lydia Maria Pinto Brito²

RESUMO

A exigência de competências nas organizações começa a ficar evidente. A cobrança por resultados não é diferente nas Instituições de Ensino Superior (IES). Sob à luz de marcos teóricos (LE BOTERF, 2003; RUAS, 2005) este trabalho é resultado de uma investigação com gestores da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN). Propôs-se analisar a percepção deles sobre as competências ideais necessárias ao exercício da gestão. A pesquisa é de natureza quantitativo-qualitativa, realizada por meio da aplicação de questionários, com questões abertas e fechadas. Desenvolveu-se uma pesquisa descritiva e estudo de campo, tendo como participantes 40 gestores da IES, em diferentes cargos. Os resultados revelaram que esses gestores sinalizam comprometimento com a função que exercem e com a IES, defendem a importância do planejamento e do agir com ética nas ações que desenvolvem. A Instituição parece necessitar de um processo de sensibilização a fim de sistematizar programas e acompanhamentos que contribuam para o desenvolvimento das competências gerenciais em seus gestores como forma de melhor subsidiá-los nas tomadas de decisões. Portanto, os objetivos propostos foram atingidos, uma vez que se buscou analisar esta percepção. Este estudo oferece abertura para novas pesquisas a outros atores do processo.

PALAVRAS-CHAVE: Competências Gerenciais – Gestores – Universidade.

ABSTRACT

The requirement of competence in organizations begins to become clear. The accountability for results is not different in Higher Education Institutions (HEIs). Under the light of theoretical frameworks (LE BOTERF, 2003; RUAS, 2005) this work is the result of an

investigation with the managers of the State University of Rio Grande do Norte (UERN). Proposed to analyze their perception of the ideal skills required to perform management. The research is a quantitative-qualitative, conducted through questionnaires with open and closed questions. Developed a descriptive and field study, and the participants were 40 managers of HEIs in different positions. The results revealed that these managers indicate commitment to the role they play and the IES, advocate the importance of planning and acting ethically in the activities they carry out. The institution seems to require a process of awareness in order to systematize and monitoring programs that contribute to the development of managerial skills among managers as a way to better subsidize them in decision making. Therefore, the objectives have been achieved, as it seeks to analyze this perception. This study provides the opening for further research to other actors in the process.

KEYWORDS: Managerial Competence – Managers – University.

1 INTRODUÇÃO

As organizações enfrentam, cotidianamente, um processo de competição. Desta forma, elas devem oferecer um diferencial a fim de sobressair-se neste mercado de múltiplas opções. Destarte, esta competição exige um processo de reestruturação. Percebe-se que a necessidade de mudanças deixou de ser um evento pontual e transformou-se em um modo (obrigatório) de conduzir os negócios. Com isso, um fator de sucesso neste tempo de profundas e difíceis transformações é saber gerir, com sabedoria, o fluxo contínuo de informações e novidades que todos os dias aparecem e, também, gerenciar com discernimento os complexos movimentos de mudanças para fazer frente aos desafios.

Para Almeida (2000), os dirigentes da universidade brasileira ainda não praticam o que ensinam os cursos de administração. O autor destaca que as circunstâncias em que os gestores são conduzidos aos cargos de direção, muitas vezes, os levam a tomarem decisões que tragam prestígio e que, simultaneamente, evitem custos políticos ou até perda de seus cargos. A maioria dos ocupantes de cargos de direção nas universidades públicas é professor, os quais não se sentem gerentes e tampouco agem como tal, pois esses profissionais têm a docência como carreira e não a função gerencial.

A exemplo de qualquer organização e de outras IES espalhadas pelo país, a

Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN) precisa conhecer os seus gestores e as competências por eles apresentadas. Assim a questão central do presente estudo é: Qual a percepção dos gestores que atuam na Universidade do Estado do Rio Grande do Norte sobre as competências ideais necessárias ao exercício da gestão? Seu objetivo geral é analisar a percepção dos gestores que atuam na Universidade do Estado do Rio Grande do Norte sobre as competências ideais necessárias ao exercício da gestão. Tem como objetivos específicos: verificar se os gestores percebem a gestão de competências como uma política da instituição; identificar os conhecimentos necessários para que os gestores obtenham um bom desempenho; mapear as habilidades que a instituição exige para o desenvolvimento das funções gerenciais; identificar como ocorre o processo de aprendizagem para o exercício da gestão; e verificar as atitudes essenciais para os gestores executarem suas atividades. Com relação a metodologia trata-se de um estudo de campo descritivo, com abordagem quantitativo-qualitativa.

Portanto, pode-se destacar que este estudo é relevante em razão do crescimento da instituição pesquisada com a oferta de novos cursos, expansão pelo interior do estado do RN e competitividade do mercado com oferta de cursos por outras IES na cidade. Outro fato relevante é que ainda não foi desenvolvido nenhum estudo dessa natureza na organização pesquisada. Um estudo dessa ordem pode oferecer uma grande contribuição acadêmica e, também, um direcionamento das ações desta instituição que caracterizam o ambiente contemporâneo. O presente artigo é composto, além desta Introdução de 2.Referencial Teórico, 3. Metodologia, 4. Discussão dos resultados e Considerações Finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O conceito de competência começou a adquirir novos significados e a importância que tem hoje, a partir de estudos feitos por David C. McClelland, no início da década de 70. (ZARIFIAN, 2008).

A valorização e a popularização do novo conceito de competência tendem a determinar uma importância ao fator escolaridade, incluindo os cursos como MBA, pós-graduação ou mestrado, pelo menos para fins de seleção e promoção de pessoal. Contudo, as escolas que promovem esses cursos devem incluir em seus programas formas mais efetivas para desenvolver competências, visto que as competências não se restringem apenas ao

aumento do grau de conhecimento, e sim à aplicação deste conhecimento (RESENDE, 2000).

Segundo Zarifian (2008, p. 17):

Durante mais de dez anos, a questão da competência permaneceu em campo restrito às experiências desenvolvidas por empresas líderes e às discussões de especialistas. Para além desse círculo relativamente reduzido, elementos de uma nova lógica podiam ser adotados, e efetivamente o eram (como a prática das entrevistas individuais para os assalariados da base da estrutura organizacional), mas isto ocorria de maneira parcial e fragmentada, que não questionava os mecanismos do campo, da gestão, dos recursos humanos ou das relações profissionais.

As competências para Flannery, Hofrichter e Platten (1997, p. 107) “são habilidades, conhecimentos, capacidades, características comportamentais e outros atributos que na combinação correta e dentro do conjunto certo de circunstâncias, predizem o desempenho superior”. Nesta mesma linha de pensamento, Le Boterf (2003), também, trata o referido conceito e afirma que a competência se desenvolve por meio da atuação do indivíduo, o qual atua e desenvolve os seus processos de competência, utilizando-se de seus conhecimentos e ações, realizados no contexto profissional. O desenvolvimento das competências dá-se por meio de um modelo combinatório que utiliza elementos chamados de recursos de cunho individual, seguidos de elementos pertencentes ao meio no qual ele está inserido e, finalmente, agrega elementos externos capazes de formar a competência na íntegra. Essa integração gera a competência coletiva, responsável por um conjunto de situações que identificam a empresa e formam a sua identidade em termos de competências.

Para Zarifian (2008, p. 56), “a competência não é uma negação da qualificação. Pelo contrário, nas condições de uma produção moderna, representa o pleno reconhecimento do valor da qualificação. O trabalho reverte ao trabalhador”. Ou seja, a responsabilidade de se ter qualificação estava relacionada ao trabalho. Com isso, as organizações é que precisavam investir nos funcionários para obterem uma maior produção. No entanto, a partir do momento em que o trabalhador tomou para si a responsabilidade de ter uma qualificação para manter-se em seu trabalho, a empresa, de certa forma, transferiu essa obrigação para os funcionários.

Resende (2000, p. 29) defende que o termo competência não é novo. De acordo com ele “a competência – assim como qualidade e melhoria contínua – é uma ideia antiga, reconceituada e revalorizada no presente, como resultante de movimentos econômicos e culturais, conforme demonstrado anteriormente”. A competência é vista, também, como uma faculdade de mobilizar redes de atores em torno das mesmas situações e de fazer com que os atores compartilhem as implicações de suas ações. Ou seja, ela é capaz de fazê-los assumir

áreas de co-responsabilidade. “A competência é ‘o tomar iniciativa’ e o ‘assumir responsabilidade’ do indivíduo diante de situações profissionais com as quais se depara” (ZARIFIAN, 2008, p. 68). Resende (2000) diz que o significado de competência que tem adquirido força, nos últimos tempos, está relacionado com uma condição diferenciada de qualificação e de capacitação das pessoas para executar o seu trabalho e de desempenhar as suas atividades. Inicialmente o conceito de competência era mais aplicado às pessoas, mas em um segundo momento passou a ser usado, também, como um requisito de bom desempenho de equipes, unidades e da empresa.

Todavia, o termo competência, que acompanha o profissionalismo, só ganhou importância no decorrer dos anos 80. Na década de 70, era a noção de “qualificação” que dominava. “[...] As noções de competência e de profissionalismo parecem mais adaptadas à gestão da mobilidade profissional do que aquela de qualificação, mais apropriada a um contexto de estabilidade das profissões” (LE BOTERF, 2003, p. 16).

Fischer *et al.* (apud RUAS, 2005) defende que o conceito de competência pode ser utilizado como referência para a construção de instrumentos de gestão e, ainda, como forma de compreender a gestão de pessoas na empresa moderna. A competência é uma disposição, e não um gesto elementar. Ser competente é saber coordenar e, até mesmo, saber improvisar coordenações (LE BOTERF, 2003).

Frente à grande variedade de significados atribuídos, pelas várias escolas de estudos, americanas, espanhola, francesas e latino-americanas, ao termo competência, percebe-se que todas apontam para um ponto de convergência, defendido por Dutra (2002, p. 22), o qual afirma que: “podemos falar em competência apenas quando há competência em ação, traduzida em saber ser e saber mobilizar conhecimentos em diferentes contextos”. Já Le Boterf (2003) e Zarifian (2008) fazem uso do termo competência como sendo as realizações da pessoa dentro de um determinado contexto, ou seja, aquilo que é produzido ou realizado por ela no trabalho.

Os assuntos voltados para a competência, no Brasil, são tratados por alguns autores como, por exemplo, Ruas (2005), Antonello (2005), Boff (2005), Bitencourt (2001) e Fleury e Oliveira Júnior (2001), como resultados de pesquisas empíricas. Nessa perspectiva, entende-se que a competência é associada à Gestão de Recursos Humanos e suas práticas. Resende (2000) destaca que o início do movimento de valorização da competência começou nos EUA – de onde surgem quase todos os modelos de organização e gestão administrativa. Nesse sentido, somente no final da década de 80 este movimento chegou ao Brasil. E no final da

década de 90 ele começou a tomar corpo. Para Gramigna (2007) este modelo que vem se delineando é um dos mais adequados aos novos tempos: a gestão por competências. Já difundido nos Estados Unidos e em franco crescimento na Europa, o movimento chega de forma ainda tímida no Brasil, tendo nas multinacionais e nas novas empresas o seu berço. Para a autora (2007), enquanto no Brasil começavam a buscar novas formas de tornar as empresas mais competitivas, nos Estados Unidos e na Europa a gestão por competências caminhava a passos largos, apresentava resultados significativos e já disponibilizava literatura razoável a respeito.

Para Fleury e Oliveira Júnior (2001), no contexto brasileiro, a construção do modelo de Competência, se tem como espinha dorsal a estrutura de cargos, cuja referência está centrada no modelo taylorista de organização do trabalho, sendo introduzido no Brasil na década de 30. Nos anos 80 existia uma preocupação com a qualidade e a produtividade, emergindo, assim, em um espaço para se pensar em novas formas de organização e gestão do trabalho. Segundo os autores (2001), se buscava inspiração na experiência dos grupos ditos semi-autônomos europeus e nas práticas bem-sucedidas da conhecida indústria automobilística japonesa.

Ruas (2005) defende que a crescente utilização da noção de “competência” no ambiente empresarial brasileiro tem renovado o interesse sobre o conceito. Longe, no entanto, de se construir um universo homogêneo. O que se percebe é que a noção de competência apresenta muitas indefinições, o que, certamente, dificulta a sua utilização adequada por parte das empresas. Para Ramos (2001) a construção teórico-metodológica oficial de um conceito de competência no Brasil, pelo menos no âmbito profissional, mantém-se determinada por uma influência exógena de caráter funcionalista. Essa abordagem parece mais apropriada à gestão taylorista-fordista do que a qualquer perspectiva mais qualificante.

Portanto, as empresas brasileiras ainda têm de evoluir muito no quesito competência. Para que as organizações no Brasil absorvam este conceito de gestão de competência é preciso, antes de qualquer coisa, que ocorra uma verdadeira transformação organizacional e o envolvimento das pessoas, uma vez que não se podem incorporar meros conceitos formados e querer obter resultados imediatos, se as pessoas envolvidas não incorporarem o processo de mudança.

3 METODOLOGIA

A pesquisa é considerada, quanto ao seu objetivo, como descritiva (GIL, 2007; BOENTE; BRAGA, 2004). Quanto aos procedimentos de investigação é classificada como estudo de campo. O tipo de pesquisa utilizada é de natureza quantitativo-qualitativa, com intuito de captar informações relevantes para o conhecimento das competências apresentadas pelos gestores da instituição pesquisada.

O universo da pesquisa realizada com os gestores da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN) é constituído por todos que exercem atividades gerenciais na cidade de Mossoró-RN, no nível estratégico e tático, conforme apresentado na tabela 1.

Tabela 1 – Quantitativo de Gestores da UERN – Campus Mossoró

Categoria	Quantidade
Alta Direção	06
Diretores	10
Chefes de Departamento	24
Total de gestores da UERN – Campus Mossoró	40

Fonte: PROHAE – Pró-Reitoria de Recursos Humanos e Assuntos Estudantis.

Contudo, optou-se por não delimitar uma amostra e trabalhar com todo o universo da pesquisa. Assim, a pesquisa é censitária, com distribuição de questionários a todos os gestores que atuam na UERN, no Câmpus de Mossoró.

Quanto ao resultado da pesquisa, obtiveram-se as respostas de todos os gestores, em um universo de 40, o que dá uma taxa de retorno de 100%. Dessa forma, pode-se ter a real percepção dos gestores da IES pesquisada quanto às competências.

Este estudo foi desenvolvido por etapas. A primeira foi a definição do questionário, bem como a definição dos grupos de gestores (alta administração, diretores de faculdades e chefes de departamento). Na segunda etapa realizou-se a aplicação do questionário. Entretanto, antes de ser entregue ao grupo de gestores da UERN, o mesmo foi avaliado por um grupo de 10 funcionários da própria Instituição, com o intuito de observar à sua clareza e compreensão. A partir das observações feitas pelos respondentes realizaram-se pequenas alterações. Assim, o instrumento foi validado em pré-teste. Em seguida, na terceira etapa, executou-se a aplicação dos questionários com os gestores. Os questionários foram distribuídos pessoalmente pelas pesquisadoras, e o seu retorno era agendado de acordo com a disponibilidade do gestor em responder.

O levantamento dos dados foi viabilizado por meio do questionário construído pelas pesquisadoras, e utilizou como referência o modelo de Braga e Brito (2009), bem como os objetivos propostos para este estudo. O questionário aplicado constou de três partes: a primeira buscou identificar o perfil dos gestores; a segunda identificou o perfil de competências gerenciais dos gestores, avaliando o indicador cognitivo (conhecimentos) e o indicador comportamental (habilidades e atitudes); e a terceira foi classificada como desenvolvimento profissional, onde os gestores teriam que responder a cinco questões abertas. Essas questões, de acordo com Lima (2004), proporcionam ao respondente desenvolver-se de forma livre.

Neste estudo foram consideradas as seguintes variáveis: Gestão de competências (conhecimentos, habilidades e atitudes); processos de aprendizagem e política institucional.

Os dados obtidos foram analisados por meio de estatística descritiva e análise de conteúdo. Utilizou-se da análise de conteúdo para categorizar as respostas dadas pelos gestores na terceira parte do questionário. Sendo assim, foi mantida a originalidade das falas dos pesquisados. Os questionários foram codificados para que a identidade do gestor fosse preservada. Essa codificação é representada por uma letra maiúscula, que representa o cargo em que o gestor atua, e um número, conforme demonstra o quadro 1.

Quadro 1 – Codificação Do Grupo De Gestores Pesquisados.

Categoria	Quantificação									
Alta Direção	A01	A02	A03	A04	A05	A06	-	-	-	-
Diretores de Faculdades	D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07	D08	D09	D10
Chefes de departamentos	C01	C02	C03	C04	C05	C06	C07	C08	C09	C10
	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20
	C21	C22	C23	C24	-	-	-	-	-	-

Fonte: Elaborado Pelas Pesquisadoras.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Neste tópico serão apresentadas as características da amostra, a análise efetuada sobre os dados e uma breve discussão dos resultados.

4.1 Ambiente e Sujeitos da Pesquisa

A IES foi fundada em 18 de agosto de 1943. A Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN) é a única IES pública da esfera estadual no Rio Grande do Norte (RN). Esta condição merece destaque no cenário educacional local, sobretudo quando se leva em conta que o Câmpus central está localizado em Mossoró, uma cidade do interior do Estado. A Universidade conta com 5 *Campi* Avançados e 11 Núcleos Avançados de Educação Superior, que atende o estado do Rio Grande do Norte com a oferta de 24 cursos. A referida Instituição, por meio do seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), tem incentivado os seus professores e técnicos a se capacitarem, liberando para cursarem mestrado e doutorado com bolsa de produtividade, e incentivando nos cursos de graduação à existência de Grupos de Pesquisas (GPs).

Inicialmente, buscou-se identificar o perfil dos gestores da UERN. Percebeu-se que quanto ao gênero, 65% dos que exercem cargo de direção são do sexo masculino e apenas 35% do feminino. Assim, verifica-se uma organização liderada em sua maioria por homens. A faixa etária revela que 45% dos gestores têm idade acima de 50 anos, 20% entre 45 a 49 anos, 15% entre 40 a 44 anos, 15% estão entre 35 a 39 anos e apenas 5% entre 30 a 34 anos. Nesse sentido, observando as categorias de gestores, na alta administração se concentram gestores com uma idade acima de 50 anos. Já nas chefias de departamento, os gestores estão distribuídos entre 30 e mais de 50 anos.

Um dos fatos interessantes, é que a Instituição em estudo não apresenta nenhum gestor na faixa etária de 25 a 29 anos; acredita-se que este fato se dá pelas exigências que se têm para concorrer aos cargos de gestores. No caso da chefia de departamento, o professor interessado em ser chefe, segundo o Estatuto da UERN, no art. 24 - § 3º - O chefe e o subchefe de departamento serão eleitos entre os professores, **com o mínimo de dois anos de efetivo exercício no departamento** (grifo nosso), por meio de eleição, com sufrágio direto e secreto, pela plenária do departamento. Estes serão nomeados pelo reitor e empossados pela plenária do departamento. Acredita-se, com isso, que este fato justifica não existir chefes nesta faixa etária.

Quanto ao tempo de serviço na Instituição, verificou-se que 45% dos gestores apresentam mais de 20 anos, 30% estão entre 11 a 20 anos, 15% entre 5 a 10 anos, e apenas 10% apresenta menos de 5 anos na IES. Estes dados mostram que os gestores têm uma vivência na organização e um tempo de serviço prestado que lhes confere experiência. Ao observar a informação nos grupos, os chefes de departamento apresentam gestores com um menor tempo de serviço na Instituição, e os diretores de faculdades apresentam maior tempo

de serviço na universidade, o que mostra uma vivência maior às suas rotinas. Esta informação pode ser positiva, quando se trata da vivência na IES, e negativa, caso estes gestores apresentem certa acomodação e resistência às mudanças.

Em relação à formação acadêmica dos gestores, observou-se que 2% fizeram pós-doutorado, 38% são doutores, 25% mestres, 30% especialistas e 5% graduados. Todos são docentes, ou seja, além das atividades de sala de aula, estão dedicados a cargos de gestão, confirmando o que a UERN defende em seu PDI, a capacitação de seus docentes. A capacitação merece destaque, uma vez que o Ministério da Educação (MEC) avalia os cursos, e este item é critério de qualidade. A UERN incentiva com bolsa de produtividade própria para os professores que cursam mestrado e doutorado no Brasil ou em outro país.

Diante disso, percebe-se que na alta administração 50% dos gestores são doutores, nas direções de faculdades apresenta uma maioria de doutores e nas chefias de departamento uma presença igual de 33% mestres e doutores. Ao cruzar os dados observou-se que nenhum gestor com menos de cinco anos na Instituição é graduado ou especialista, comprovando mais uma vez o esforço em capacitar seus profissionais e um esforço dos gestores em buscar esta formação. Isso se deve também, aos últimos concursos realizados na Instituição que exigia uma titulação mínima de especialistas, mestres ou doutores.

Quanto ao regime de trabalho dos gestores verificou-se que 70% têm Dedicção Exclusiva (DE) e 30% trabalham em regime de 40 horas semanais. Esta informação mostra que os gestores estão priorizando a universidade ao optarem por terem DE. Estratificando a informação nas categorias, verifica-se que todos da alta administração têm DE.

Quanto ao tempo que exercem atividade como gestor nesta função, observou-se que 50% apresenta menos de 2 anos na função, 40% estão entre 2 a 5 anos e 10% estão entre 6 a 10 anos. Essa realidade sinaliza que estes gestores já desenvolveram uma experiência considerável na função exercida e os professores estão querendo desenvolver papéis gerenciais na universidade, visto que a maioria deles está no cargo a menos de dois anos.

A UERN em sua estrutura organizacional está dando oportunidades aos gestores de desenvolverem papéis gerenciais ao apresentar um índice de 67% de chefes de departamento que estão na função a menos de 2 anos. Geralmente, o primeiro passo gerencial de um gestor na UERN é como chefe de departamento de curso. Esta informação é confirmada quando perguntado sobre as experiências gerenciais anteriores e se já haviam exercido cargo anteriormente na UERN. Nesse caso, 45% dos gestores disseram ter trabalhado em outros cargos gerenciais, como chefe de departamentos e assessorias, e 55% disseram não ter atuado

anteriormente em nenhum outro cargo. O cargo de gestor foi a sua primeira experiência na gestão, o que sinaliza que os cargos de gestão nesta IES estão sendo renovados e dando a oportunidade as pessoas de desenvolverem o seu espírito de liderança e a sua capacidade administrativa para gerir.

Observou-se que 67% dos gestores que atuam nas chefias de departamentos nunca tinham exercido cargos anteriormente. Quanto os gestores da alta administração, 33% nunca tinham exercido cargo de gestor. Nesse sentido, é importante destacar que para o cargo de chefe de departamento a escolha se dá em forma de eleição, ao contrário dos gestores da alta administração que são indicados/nomeados pelo reitor.

A esse respeito, importa destacar que autores como Le Boterf (2003), Sveiby (1998), Brandão e Guimarães (2001) e Ruas (2003) incluem em seus modelos de competência a experiência dos profissionais. Referem à importância de saber tirar lições da experiência, fazendo de sua prática profissional uma oportunidade de criação de saber. Para Medef (1998 *apud* ZARIFIAN, 2008, p. 66), “A competência profissional é uma combinação de conhecimentos, de saber-fazer, de experiências e comportamentos que se exerce em um contexto preciso”. Assim sendo, Zarifian (2008) defende que a competência só se manifesta na atividade prática. Dessa forma, a atividade exercida pelos gestores é que permitirá uma avaliação das competências utilizadas.

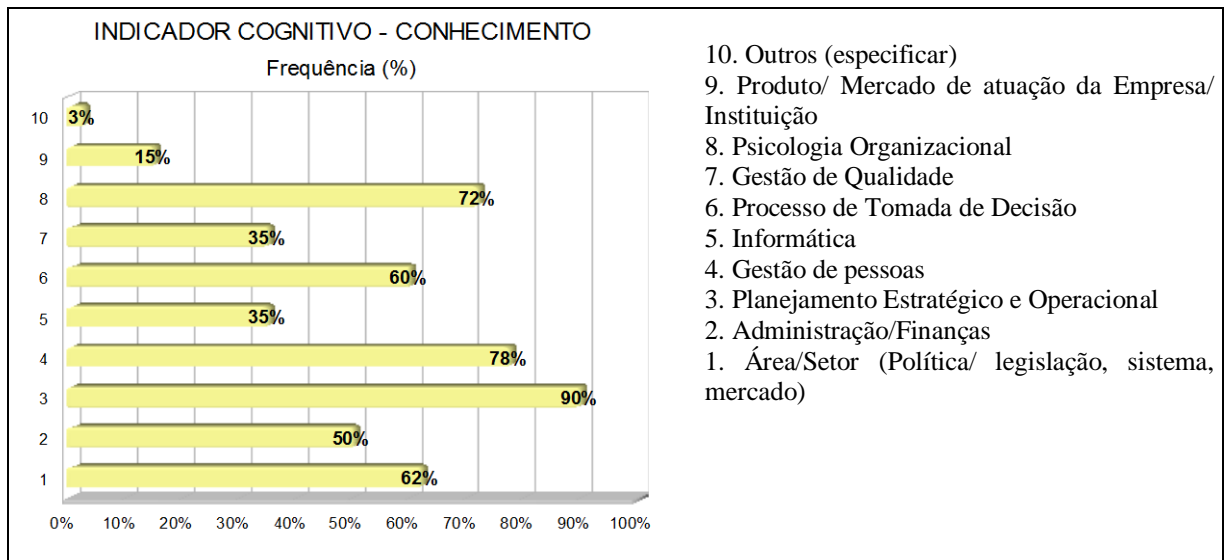
A escolha dos dirigentes na UERN ocorre em processo de eleição, mas o reitor é nomeado pelo governador do estado. Os gestores da UERN, quando questionados sobre a forma de escolha dos dirigentes para atuarem nos cargos, 85% afirmaram que foram escolhidos em processo de eleição e 15% afirmaram que foram indicados para atuarem no cargo. Segundo o regimento da UERN, o processo de preenchimento de cargos ocorre por meio de processo eleitoral na forma definida no art. 14, do Estatuto da UERN, e em normas complementares baixadas pelo Conselho Universitário. Verificou-se que 100% dos diretores afirmaram que foram escolhidos em processos de eleição. Já na chefia de departamento, embora sua forma de escolha seja eleição, de acordo com estatuto da UERN, 8% dos gestores afirmaram que estão no cargo por indicação, isto só é possível acontecer enquanto não existe o processo de eleição e o reitor indica alguém *pró-tempore* para o cargo. Na alta administração somente o reitor e vice-reitor são escolhidos em processo de eleição. Com isso, os cargos de pró-reitores são escolhidos por indicação do reitor.

4.2 Indicador Cognitivo - Conhecimentos

Quanto a percepção dos gestores sobre competências gerenciais obteve-se os resultados a seguir. Inicialmente, foi solicitado que cada gestor escolhesse cinco variáveis que consideravam mais importantes para um gestor que atua na UERN. O primeiro indicador avaliado foi o indicador cognitivo, relacionado ao conhecimento. Este indicador, na visão de Braga e Brito (2009), refere-se ao saber teórico, conceitual, fundamental para orientar uma boa prática.

Na visão dos gestores, quanto aos conhecimentos, em primeiro lugar 90% consideram que a variável mais importante para um gestor possuir é conhecer o planejamento estratégico e operacional. Esta variável envolve o conhecimento de modelos e processos de planejamento, partindo desde o diagnóstico, definição de prioridades até o monitoramento/avaliação, a fim de orientar a adequada construção de planos de ação para a organização (Gráfico 1).

Gráfico 1 – Resultado Indicador Cognitivo (Conhecimento) – Frequência (%).



Fonte: Pesquisa das autoras.

Este resultado confirma o que ressalta Campos (2007), ou seja, o planejamento é uma ferramenta administrativa, a qual pode garantir a sobrevivência de uma organização. No caso das universidades, o planejamento passa a ser cobrado como requisito legal. Ainda para a referida autora (2007), a cultura do planejamento é quase inexistente na universidade pública,

que começa a entrar em uma fase, com novas exigências do governo federal, na qual estes conhecimentos e ações passam a ser necessários para qualquer dirigente.

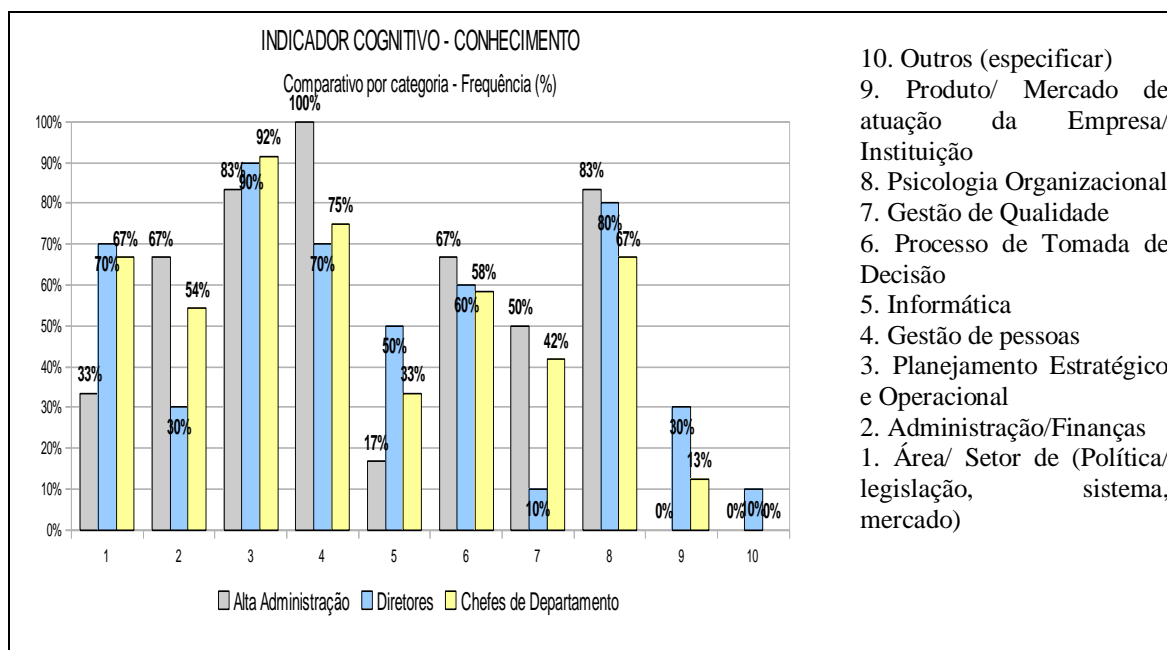
A segunda variável escolhida pelos gestores, com 78%, foi a gestão de pessoas, visto que se refere aos conhecimentos sobre administração de recursos humanos (principais sistemas de pessoal, como: planejamento de RH, seleção/suprimento, treinamento e avaliação de desempenho). Segundo os gestores, é importante conhecer as pessoas que trabalham na organização e proporcionar o desenvolvimento delas.

Já a terceira variável, com 72% das escolhas, foi a psicologia organizacional, uma vez que os gestores acreditam que é importante conhecer sobre o comportamento das pessoas dentro de uma organização (comunicação interpessoal, administração de conflitos, negociação, motivação e formação de equipes).

Nessa perspectiva, a visão de Campos (2007) assinala que os gestores devem conhecer também a estrutura organizacional e entender a complexidade da administração de um Câmpus universitário. Para Ruas (2003), este tipo de conhecimento está relacionado ao ambiente em que está inserido o profissional, e está ligado ao conhecimento de normas, regimentos e estatutos da Instituição.

Ao avaliar as informações apresentadas no gráfico 2, observa-se algumas divergências nas escolhas dos gestores se comparadas ao gráfico 1. No gráfico 2, por exemplo, 100% dos gestores da alta administração escolheram a gestão de pessoas como o conhecimento mais importante. Já os diretores e chefes de departamento mostraram uma preocupação maior com o planejamento estratégico e operacional, com 90% e 92% das escolhas, respectivamente.

Gráfico 2 – Indicador Cognitivo (Conhecimento) – Comparativo Por Categoria - Frequência (%).



Fonte: Pesquisa das autoras.

Os resultados chamam a atenção também, para o indicador 9, Produto/Mercado de atuação da empresa/Instituição, uma vez que entre os membros da alta administração não recebeu nenhuma indicações entre as cinco variáveis mais importante, tendo sido o indicador que recebeu menor índice das outras categorias. Esta informação sinaliza que a Instituição não está tão preocupada com a sua atuação no mercado. Acredita-se que este fato ocorra porque a mesma é de natureza pública.

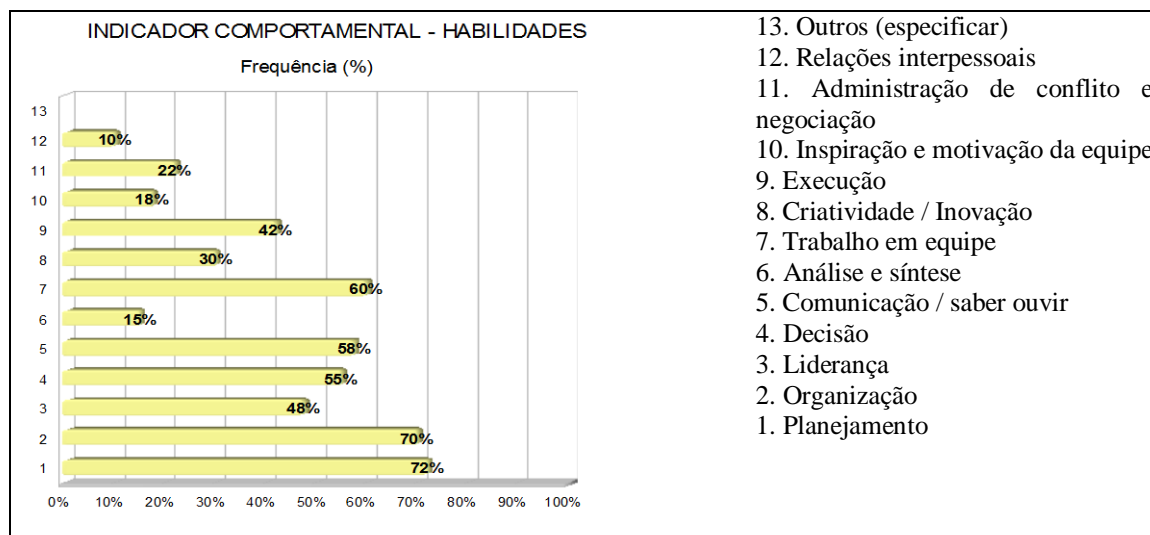
Contudo, apesar desta não ser a única IES pública na cidade, Mossoró dispõe de uma IES federal, a Universidade Federal Rural do Semi-árido (UFERSA). O município é considerado como uma cidade pólo, por ter o privilégio geográfico de se encontrar entre duas capitais. Com este aspecto, os municípios vizinhos buscam o comércio, a educação e a saúde na cidade. Este fato tem crescido muito o interesse de outras IES privadas em se instalarem na cidade.

4.3 Indicador Comportamental – Habilidades

O indicador comportamental (habilidades) também foi avaliado pelos gestores. No gráfico 3 observam-se as habilidades que os gestores consideram mais importantes possuir, ou

seja, o saber fazer.

Gráfico 3 – Resultado indicador comportamental (habilidades) – frequência (%).



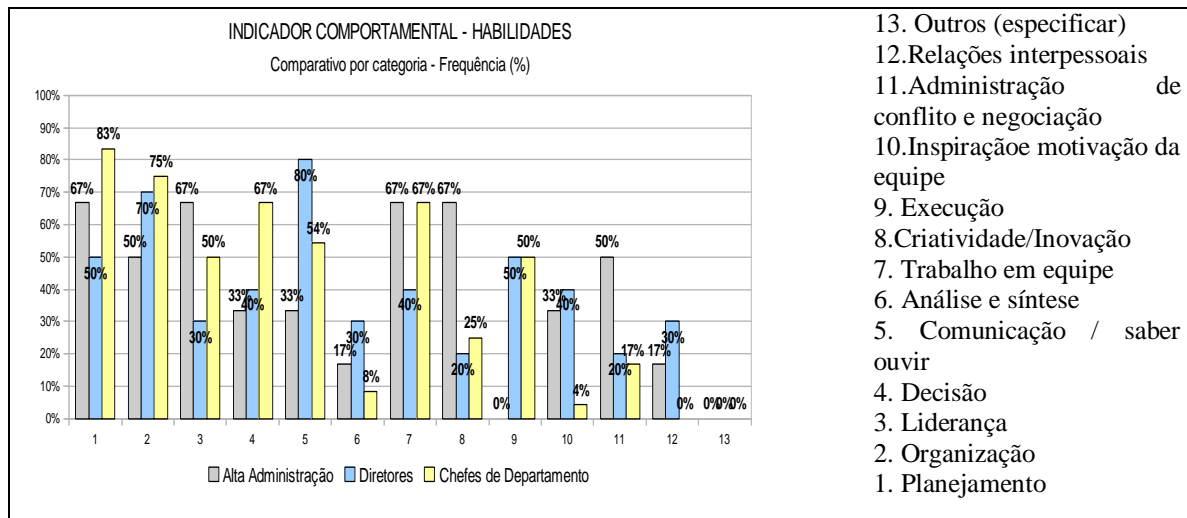
Fonte: Pesquisa das autoras.

O planejamento foi eleito pelos gestores a habilidade mais importante para um gestor possuir (72%). Esta informação confirma a maior indicação na variável planejamento estratégico e operacional, no indicador cognitivo (conhecimento), o qual recebeu maior pontuação pelos gestores. Com isso, os gestores acreditam que esta capacidade de planejar, definir e compartilhar metas estratégicas e táticas referentes ao processo administrativo é inerente ao cargo.

Com 70% das escolhas, em segundo lugar, classificado pelos gestores, ficou a organização. Refere-se à capacidade de gerenciar o processo administrativo, bem como de definir os diversos papéis dos membros da equipe, incluindo a distribuição de atividades, tarefas e responsabilidades. Sendo assim, a visão de organização como função administrativa envolve a noção de organização como uma parte do processo administrativo. Nesse sentido, é o agrupamento de atividades necessárias, a fim de atingir os objetivos da empresa.

A terceira variável escolhida como mais importante, com 60% das escolhas, foi o trabalho em equipe. Refere-se à habilidade pessoal que consiste na capacidade de entrosar-se facilmente com os demais membros da equipe e de converter-se em fator de integração do time como um todo, com ênfase na excelência das relações interpessoais.

Gráfico 4 – indicador comportamental (habilidades) – Comparativo por categoria - frequência (%).



Fonte: Pesquisa das autoras.

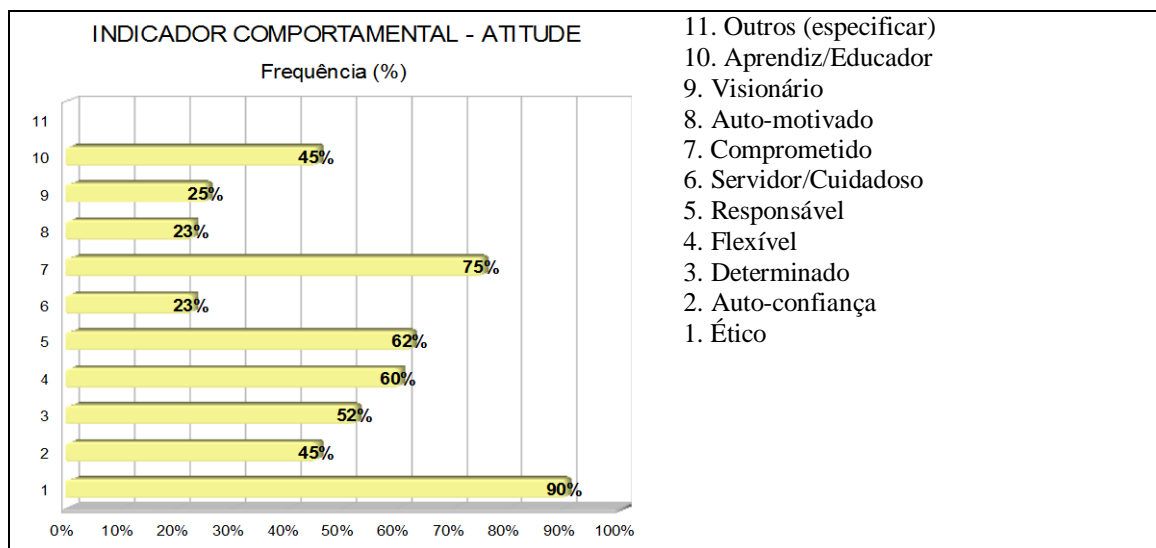
Ao avaliar o indicador comportamental (habilidades) nas categorias (gráfico 4), os gestores da alta administração não atribuem nenhuma nota ao indicador 9 (execução). Bossidy e Charam (2004) chamam a atenção para os líderes sobre a importância da execução. De acordo com os referidos autores, o líder que ficar preso somente no pensar caminha para o fracasso. A execução é parte integrante da estratégia. Nesse sentido, tanto os diretores quanto os chefes de departamento reconheceram esta importância e atribuíram a este item, portanto, uma frequência de 50%.

4.4 Indicador Comportamental - Atitudes

As atitudes consideradas mais importantes para os gestores da UERN estão apresentadas no gráfico 5. Estas atitudes significam a capacidade de agir e de fazer. De acordo com Durand (1998 *apud* EBOLI, 2004), atitudes referem-se à postura e ao modo como as pessoas agem e procedem em relação a fatos, objetos e outras pessoas de seu ambiente. É o querer fazer.

Quando questionados sobre as atitudes, os gestores da UERN deram destaque à atitude ética no exercício profissional (90%), ou seja, respeito absoluto pelo outro, honestidade e justiça nas decisões e coerência entre o discurso e a prática.

Gráfico 5 – Resultado indicador comportamental (atitude) – frequência (%).



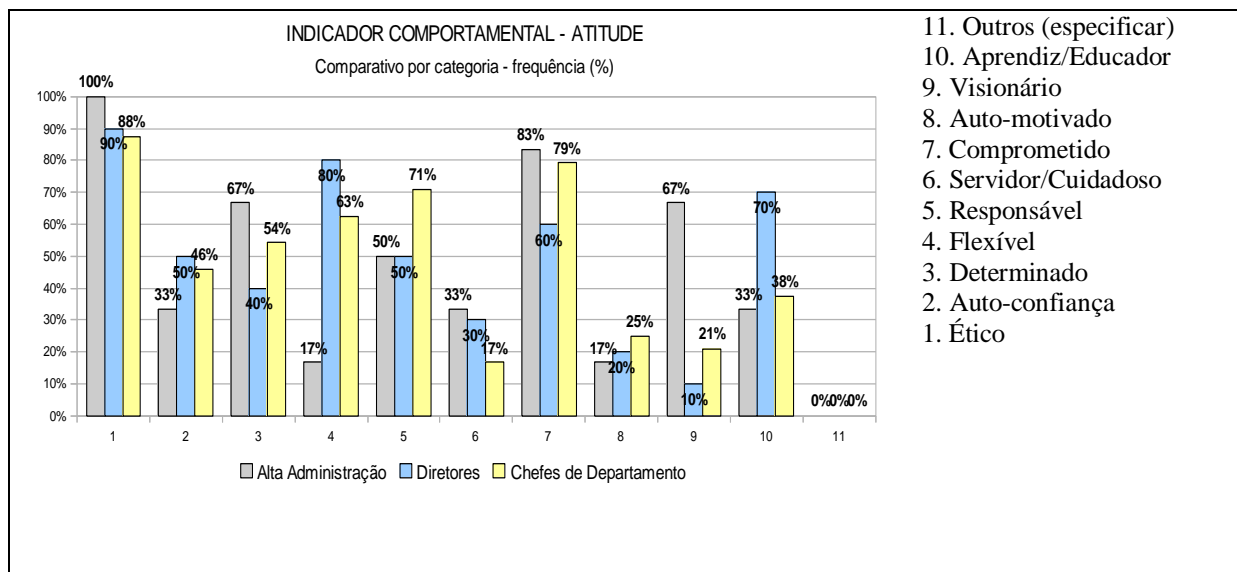
Fonte: Pesquisa das autoras.

Em segundo lugar, com 75% das escolhas, o mais importante para os gestores é ser comprometido. O comprometimento passa pela aceitação. Conforme Senge (2006), além de um estado de participação, envolve um sentimento de total responsabilidade na transformação da visão em realidade. Bastos (1996) define como um vínculo mais profundo do indivíduo com o seu trabalho. Já para Davenport (2001) provém de um elo emocional ou intelectual que une o indivíduo a organização, desejo intenso de participar e concordância tácita em rejeitar outras opções de investimento.

Com 62% das escolhas, os gestores consideram, em terceiro lugar, a variável do ser responsável.

Fazendo o comparativo dos dados nas categorias de gestores, observa-se, no gráfico 6, que os indicadores que receberam menor pontuação pela alta administração foram: o indicador 4 (flexível) e o 8 (auto-motivado). Este último significa ter entusiasmo, evidenciado na postura corajosa de superação dos desafios do dia a dia, fator este essencial em um gestor. Nesse sentido, é fundamental que o gestor acredite em si mesmo e supere obstáculos.

Gráfico 6 – indicador comportamental (atitude) – Comparativo por categoria - frequência (%).



Fonte: Pesquisa das autoras.

Quanto ao indicador menos escolhido pelos diretores foi o 9, visionário, referindo-se a antevisão de cenários (sonhos), para onde deseja levar a organização e a equipe e, também, a disposição para compartilhar estes sonhos com seu grupo de trabalho, constatando assim que falta nos diretores uma valorização na visão compartilhada.

4.5 Desenvolvimento Profissional

A seguir serão apresentados os resultados obtidos por meio das perguntas abertas. Inicialmente, questionou-se aos gestores sobre a percepção deles a respeito das competências que julgavam possuir e das que deveriam ter para o exercício do trabalho como gestor.

Com base nesses questionamentos, foi possível observar, na análise das falas referentes a esta questão, que a totalidade dos gestores considera ter competências para atuar no cargo, embora tenha sido observada certa dificuldade em definir o que vem a ser competência.

Após agrupar as falas dos gestores, em torno daquilo que foi possível ser considerado como competência, identificou-se as mais recorrentes. Com isso, entre os chefes de departamento a capacidade de trabalhar em grupo foi considerada a primeira competência mais importante, sendo constatada nas falas dos chefes (C02, C07, C08, C14, C15 e C19) e evidenciada na fala do chefe C04 que declara o seguinte: “Tenho capacidade de aglutinação,

administrar diferenças, liderança, disponibilidade para aprender e crescer”.

O segundo indicador mais citado pelos chefes de departamento foi a organização. Tal indicador foi verificado nas falas dos chefes C01, C12 e C15. O chefe de departamento C14 é quem melhor define esta ideia:

Depois de quase dois anos de gestão percebo que essa idéia, a de gestão, não me era familiar no momento em que fui eleito. No decorrer desse período é que se passou a compreender que o exercício da chefia de um departamento exige algumas competências como capacidade de organização, saber trabalhar em grupo, liderança, características que acredito já possuía (C14).

A responsabilidade e o compromisso também foram destacados como relevantes dentro do quadro de competência para ser um gestor na UERN. Os chefes C01 e C22 corroboram com esta ideia evidenciada na fala da gestora C13 ao afirmar: “Tenho compromisso e responsabilidade, e acima de tudo considero-me uma eterna aprendiz”.

O comportamento ético também foi destacado nas falas dos chefes, o que confirma o grande índice das escolhas no indicador comportamental atitudes, comprovando o respeito absoluto pelo outro. Isso pode ser observado nas falas dos chefes C05 e C22, bem como no seguinte depoimento: “Tenho: habilidade para identificar processos de trabalho e gerenciar rotinas; postura ética de responsabilidade e compromisso com o trabalho (C01)”.

O planejamento e a execução foram a quinta competência mais importante. Este indicador nos lembra a importância do líder em planejar e fazer acontecer. Isto pode ser confirmado na fala do chefe C02 e observado no depoimento do chefe C08: “Planejar e executar estratégias que viabilizem o desenvolvimento da dinâmica acadêmica conforme o interesse e compromisso coletivos. Deveria ter especialização na área (mais conhecimentos teóricos)”.

O que se pode observar, quando se questionou aos chefes de departamento da IES, no tocante as competências que eles deveriam ter para o exercício da gestão, é a necessidade de um maior conhecimento dos aspectos legais que determinam tal exercício na UERN, isto é verificado nas seguintes falas:

Avalio que necessito aprofundar conhecimentos acerca dos aspectos legais e normativos que permeiam os encaminhamentos inerentes ao cargo (C02);
Acredito que posso adquirir maior conhecimento sobre as rotinas administrativas do meu departamento (C03);
Competência que deveria ter: maior conhecimento sobre legislação/processo/atores da instituição (C19).

No que se refere às competências que deveriam possuir para o exercício de seu trabalho como gestor, os diretores de faculdades destacaram, em primeiro lugar, a ética no serviço. Este resultado pode ser observado nas falas dos seguintes diretores:

Compromisso com a função/cargo ocupado ética no serviço. Busca de soluções compartilhadas (D02);
A ética permite visualizar melhor todo processo administrativo; sem ética tudo mais e vazio, mero exercício de poder (D08).

Os diretores também destacaram outras competências, embora com menor frequência, dentre elas: responsabilidade e compromisso, capacidade de trabalhar em grupo, planejamento e execução e, por fim, liderança. Tais competências, também, já foram observadas nos depoimentos dos chefes de departamento.

Ao serem questionados a respeito do que necessitavam aprender para o exercício de seu cargo, os diretores de cursos afirmaram que precisavam possuir um maior conhecimento da área financeira. Essa necessidade foi constatada no depoimento deste diretor: “Acho que me falta uma maior aproximação teórica sobre gestão financeira e execução orçamentária de órgãos públicos (D07)”.

Os gestores da alta administração afirmaram que as competências mais relevantes para o exercício da gestão são: a responsabilidade e o compromisso, a administração financeira e a administração de conflitos. Quando questionados sobre o que precisavam aprender, estes gestores declararam ter dificuldades na tomada de decisão, nas rotinas administrativas da instituição, e que necessitam de um maior conhecimento do comportamento humano.

Quando foi perguntado aos chefes de departamentos se a UERN trabalha a gestão de competências como uma política institucional, aqui entendida como os princípios gerais que orientam as ações da instituição, 75% dos chefes de departamento afirmaram não visualizar nenhuma política de gestão de competência na instituição. Este resultado pode ser verificado nas falas dos chefes C01, C 02, C03, C10, C11, C12, C14, C15, C16, C17, C19, C20 e C23. Os depoimentos a seguir confirmam o resultado em questão:

Não. Pois não há cursos específicos para os gestores nem treinamento. As escolhas dos gestores se dá mais por questão políticas que técnicas (C04);
Não. Pois não vejo uma “integração” ou ações que visem à melhoria da qualidade de vida, no seu dia a dia dos nossos funcionários (C07);
Ainda não. As competências elencadas da instituição no nível formal, em grande parte é do desconhecimento de muitos agentes (C21).

O fato da gestão de competência não se constituir uma política institucional na percepção dos gestores, se deve à análise das falas dos chefes de departamentos desta IES aos seguintes aspectos: falta de um programa, falta de um plano de capacitação e a distribuição de cargos sob condições políticas eleitorais. Isso pode ser observado nas seguintes falas:

Não. Pois deveria implantar um programa de desenvolvimento de competências e modernização das diversas unidades administrativas (C01);

Não. Passamos em concursos para lecionar, o que limita a nossa atuação enquanto gestores em virtude de não termos um *know how* necessário para a realização de tal atividade e a UERN não disponibiliza nenhum tipo de política institucional que nos auxilie na realização de tal tarefa (C14);

Não, a UERN aplica um modelo pessoal e político de gestão (C20).

Um total de 21% dos chefes de departamento afirma que a IES apresenta uma política de gestão por competência e 4% optaram em não responder esta pergunta no questionário. Embora os chefes de departamento confirmem que a gestão de competência faz parte da política da instituição, em seus depoimentos estes afirmaram que ainda existe muito a ser feito. Isto pode ser confirmado nos depoimentos a seguir:

Sim. Há uma preocupação com a formação de pessoal por setores. Claro, que precisa ser ampliada, mas para início, esta política é positiva (C08);

Acho que a UERN inicia esse trabalho de gerar competências. Mas ainda há muito a ser feito (C13);

Sim. E deve intensificar mais. O cumprimento do PDI, PPI e PPC justificam minha resposta (C18).

Quanto aos diretores de faculdades, quando questionados sobre a gestão de competências dentro da UERN, 70% assinalaram que ainda não se constitui uma política institucional, conforme depoimentos abaixo:

Não devido as condições históricas, como ocorreu a composição dos quadros funcionais (D03);

Não. A UERN coloca em áreas totalmente diferentes da formação de seus gestores (D04);

Não predomina os aspectos políticos em detrimentos dos aspectos acadêmicos (méritos, compromisso, ética, coerência, etc.) (D05).

Cerca de 20% dos diretores de faculdades demonstraram não ter certeza sobre este aspecto e 10% afirmaram que a gestão de competência faz parte da política institucional da UERN, como pode se observar na fala do diretor: “Sim, Os gestores observam atentamente os documentos oficiais que regem a instituição (estatuto, regimento, PDI) verão as competências

específicas ao cargo que assumem, e agir (D01)''.

Para 17% dos gestores que atuam na alta administração, a IES não trabalha a gestão de competência como política institucional, pois, para que isto ocorra, às estratégias devem fazer parte da gestão. O depoimento abaixo ressalta a consideração apresentada:

Não. Trabalham de forma pontual, pois a medida que enaltece o mérito, a capacitação acadêmica, a progressão por titulação, ainda não conseguiu instituir uma política, onde a avaliação, as competências e o desempenho sejam definidores de estratégias de gestão (A03).

Segundo 83% dos gestores que atuam na alta administração, quando questionados sobre este aspecto, a gestão de competência faz parte da política institucional, conforme pode ser verificado nos seguintes depoimentos:

A UERN aplica atenção e recursos na política de capacitação, tanto docente quanto técnico administrativo. Necessita realmente eleger como prioridade gestão de competências. Ainda tem muito a melhorar (A01);
O plano de desenvolvimento institucional PDI, foi aprovado faltando apenas que na prática seja executado (A05).

Alguns chefes de departamento, diretores e gestores da alta administração reconhecem a gestão de competências como parte da política institucional, e se referem aos seguintes documentos: PDI, Estatuto e Regimento. Estes depoimentos revelam uma visão limitada sobre a compreensão do que vem a ser a gestão de competência, uma vez que os documentos citados não definem as competências necessárias a cada cargo, e sim as normas que regem a IES. A própria Pró-reitoria de Recursos Humanos e alguns participantes do estudo informaram não existir na instituição nenhum documento que trace as competências dos gestores da IES.

Ao serem perguntados sobre as aprendizagens que foram necessárias para ocupar a função, os chefes de departamento afirmaram que tiveram que aprender a legislação da IES, os processos administrativos, a administrarem conflitos e a serem éticos e flexíveis. Quando questionados sobre como este aprendizado ocorreu, afirmaram que foi por iniciativa própria, em sua grande maioria, com as experiências vivenciadas no dia a dia, estudando os documentos da instituição, observando os funcionários mais experientes, e outros afirmaram trazer experiências de cargos anteriores. Isto pode ser observado nos depoimentos abaixo:

Ser um gestor administrativo. Esse aprendizado está ocorrendo no dia a dia com a prática e com os erros (C09);
 Processo de funcionamento do departamento (procedimentos, leis). Aprendizado ocorreu no contato com funcionários mais experientes e através da leitura de documentos institucionais (C19);
 Os processos administrativos relativos a minha função, que foram adquiridos com a experiência, mas que seriam melhor aproveitados se tivesse ocorrido um treinamento prévio (C23).

No que diz respeito ao processo de aprendizagem na instituição, os diretores de faculdades destacaram que tiveram que aprender a dizer não diante de algumas situações, a conquistarem o respeito de seus pares, a planejar e a negociar. Uma afirmativa que chamou atenção foi a de um gestor, o qual assinalou o fato de que a convivência diária com os conflitos e descaso de alguns com o serviço público, o fez aprender a negociar, planejar e buscar a participação efetiva junto à instituição.

Para os diretores, o processo de aprendizagem ocorreu no dia a dia, e por esforço próprio. Outros gestores trouxeram experiências de outras empresas nas quais trabalharam. Nesse sentido, observando os depoimentos destes diretores confirma-se a fala dos chefes de departamento:

Aprendi com a experiência anterior em entidade privada, onde exercia cargo de gestor. O aprendizado deu-se no esforço próprio e a experiência do cargo acima citado (D09);
 Aprender a dizer não diante de uma situação administrativa que envolvia a saúde, o financeiro, ser mais cuidadosa; como administrar conflitos interpessoais. A partir dos conhecimentos teóricos, bem como da experiência de vida (D10).

Além das experiências adquiridas, os gestores da alta administração declararam que tiveram que aprender sobre planejamento, legislação, políticas públicas, a trabalharem sob pressão e a lidarem com pessoas. Esta aprendizagem ocorreu por meio de leituras, reuniões e no dia a dia. Isto é ressaltado nos seguintes depoimentos:

Tive que aprender um pouco de planejamento de legislação interna e da administração a respeito dos gastos públicos. E também sobre as políticas públicas para o ensino superior, ciência e tecnologia. Ocorreu por auto-aprendizado, em reuniões de equipe e em encontro do MEC, CAPES, ABRUEM (A02);
 Aprendi a trabalhar no limite, ou melhor, sob pressão; Aprendi que a ética e a justiça não satisfaz a todos; Aprendi que lidar com pessoas, leva a necessidade de aprendizado constante. O aprendizado foi cotidiano e doloroso (A03);
 Aprendemos através da prática do dia a dia no entender da instituição com a ajuda do conhecimento teórico através da leitura e do curso de gestão universitária (A05).

Realizou-se o seguinte questionamento aos chefes de departamento: se eles tivessem

que escolher alguém para substituí-lo, quais competências exigiriam para a sua função? Estes alegaram que o seu substituto deve ser comprometido e responsável, gostar de trabalho em equipe, possuir liderança, ter conhecimento das rotinas da instituição, postura ética e saber planejar e organizar.

Em relação às competências que seus substitutos devem possuir, os diretores ressaltaram que estes devem ser pessoas éticas e comprometidas com a instituição, ter conhecimento das tarefas desempenhadas, saber planejar, definindo as prioridades e ter capacidade para o diálogo e a criatividade.

Já os gestores da alta administração definem como importante para os substitutos as seguintes competências: ter postura ética, ser comprometido e responsável com a IES, ter conhecimento das tarefas, estarem dispostos a aprender, capacidade de decisão e, acima de tudo, humildade para suportar situações. Isto é expresso na fala deste gestor: “Ter conhecimento sobre a UERN. Ter habilidade para suportar situações. Tomar atitudes nas horas precisas. Possuir e exercitar ética (A01)”.

Portanto, as respostas mais citadas pelos gestores apontaram a importância da postura ética, do conhecimento institucional e compromisso com a instituição e com a função desempenhada. Tais resultados confirmam os indicadores cognitivos (conhecimentos) e os indicadores comportamentais (habilidades e atitudes), indicados pelos gestores.

Ao solicitar aos gestores (chefes de departamento, diretores e alta administração) que dessem sugestões para que a UERN pudesse desenvolver políticas sistematizadas de gestão de competências, um gestor disse que a instituição deveria: “Começar de fato a gerenciar na prática e sair apenas dos infundáveis relatórios; avaliações, planos, PDI, etc. (D09)”.

Outras sugestões foram sinalizadas, como: “A IES deve oferecer cursos de capacitação para formação de gestores, que fosse construído um fórum de discussão, que existisse um banco de dados entre as pró-reitorias para que ocorra uma maior interligação e o processo de comunicação e documentos (memorando/ofícios) flua mais rápido e que a IES procure garantir a ocupação de cargos de diretoria administrativa, pró-reitoria e cargos centrais, mediante consulta pública”. Atualmente, estes cargos são de confiança e indicados pelo reitor.

Em suma, percebe claramente que os gestores pesquisados desconhecem o sentido real do termo competência, pois algumas das sugestões apresentadas apontam mais para problemas vivenciados por falta de planejamento do que para uma real política de gestão de competências.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa analisou a percepção dos gestores sobre as competências ideais necessárias ao exercício da gestão. Com isso, foi possível perceber que os gestores sinalizaram comprometimento com a função que exercem e com a IES, defendendo assim a importância do planejamento e do agir com ética nas ações que desenvolvem.

Os objetivos deste estudo foram atingidos, uma vez que se buscou analisar esta percepção. Os objetivos específicos propostos também foram atingidos. Quando se verificou como os gestores percebem a gestão de competências como uma política da instituição, alguns gestores afirmaram que não passavam de reuniões enfadonhas e não se conseguia que os projetos saíssem do papel. Enquanto que outros gestores acreditam que faz parte da política da IES, embora defendam que tem muita coisa a melhorar.

Ao mapear as habilidades que os gestores consideram mais importante, o planejamento ganhou destaque, confirmando a importância que os gestores deram ao planejamento estratégico e operacional no indicador cognitivo – conhecimento.

Em relação ao indicador comportamental (atitudes), observou-se que os gestores destacam a ética, o comprometimento, o ser flexível e a determinação como atitudes essenciais para um gestor.

A Instituição, a partir da percepção dos gestores, parece necessitar de um processo de sensibilização, a fim de sistematizar programas e acompanhamentos que contribuam para o desenvolvimento das competências gerenciais em seus gestores, como forma de melhor subsidiá-los nas tomadas de decisões.

Assim sendo, foi evidenciada a ausência de programas contínuos de acompanhamento ao trabalho dos gestores, necessidade essa sinalizada por alguns dos participantes da pesquisa. Estes reconhecem que o processo da aprendizagem ainda vem acontecendo, na maioria das vezes, pelos ensaios e erros no dia a dia. Porém, esse procedimento termina sendo bastante oneroso e ineficiente para qualquer instituição, ainda mais quando se trata de uma IES pública, cujo papel principal é a produção e divulgação de conhecimentos. E esta tem que dar um retorno à sociedade.

A limitação deste estudo está centrada na questão de que os resultados apontados, por meio do estudo de campo, apesar de sua contribuição, não visualiza a generalização dos mesmos, uma vez que a pesquisa foi aplicada apenas no Câmpus Central da UERN na cidade

de Mossoró-RN.

Dessa forma, este estudo oferece abertura para novas pesquisas e sugestões para outras pesquisas desta temática, aplicando o questionário a outros atores do processo, tais como, os diretores que atuam nos *Campi* Avançados, os quais venham contribuir para o avanço científico e melhoria das organizações quanto às competências gerenciais e o processo de aprendizagem, pois o grande diferencial hoje nas organizações são as pessoas. Somente estas são capazes de transformar e superar os desafios impostos pelo ambiente organizacional.

Frente ao exposto, sugere-se que sejam realizados estudos e planejamentos, nos quais as competências citadas como necessárias para os gestores, sejam examinadas por pessoas que elaboram programas de capacitação gerencial, com o objetivo de defini-las tecnicamente, a fim de serem utilizadas na elaboração de treinamento e desenvolvimento para os professores que assumem cargos de gestão nesta IES.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, E. P. de. A Universidade como Núcleo de Inteligência Estratégica. In: MEYER, V. Jr.; MURPHY, J. P. (Org.) **Dinossauros, gazelas & tigres. Novas abordagens da administração universitária. Um diálogo Brasil e EUA.** Florianópolis: Insular, 2000.

ANTONELLO, C. S. **A metamorfose da aprendizagem organizacional:** uma revisão crítica. In R. Ruas, C. S. Antonello, & L. H. Boff (Orgs.), *Aprendizagem organizacional e competências* (pp.12-33). Porto Alegre: Artmed, 2005.

BASTOS, A.V. **Comprometimento no Trabalho:** alguns fundamentos teóricos. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 1996.

BRAGA, Luciano J.; BRITO, Lydia M. P. Perfil ideal de competência profissional de gestores da área de saúde. EnGPR – ANPAD. **Anais...** 2009. CD-ROM.

BRANDÃO, H.; GUIMARÃES, T. **Gestão de Competências e Gestão de Desempenho:** tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto. In Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração. Conferência, Foz do Iguaçu, 1999.

BITENCOURT, Claudia Cristina. **Gestão de competências e aprendizagem nas Organizações gerenciais**. São Leopoldo-RS: Editora Unisinos, 2005.

BITENCOURT, Claudia Cristina. **A gestão de competências gerenciais: a contribuição da aprendizagem organizacional**. Porto Alegre, 2001.

BRITO, Lydia M. P. **Gestão de Competências, Gestão do Conhecimento e Organizações de Aprendizagem: instrumentos de apropriação pelo capital do saber do trabalhador**. Fortaleza: Imprensa Universitária, 2005.

BOENTE, Alfredo; BRAGA, Gláucia. **Metodologia científica contemporânea: para universitários e pesquisadores**. Rio de Janeiro: Brasport, 2004.

BOFF, L. **Virtudes para um outro mundo possível: hospitalidade: direito e dever de todos**. Petrópolis: Vozes, 2005. v. 1.

BOSSIDY, Larry; CHARAM, Ram. **Execução: a disciplina para atingir resultados**. Tradução de Elaine Pepe. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CAMPOS, Daniela Cristina da Silveira. **Competências gerenciais dos pró-reitores em uma instituição de ensino superior: um estudo de caso na Universidade Federal de Viçosa-MG**. Viçosa- MG. 2007 143f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Viçosa-MG. Viçosa- MG, 2007.

DAVENPORT, Thomas O. **Capital humano: o que é e por que as pessoas investem nele**. Tradução de Rosa S. Krausz. São Paulo: Nobel, 2001.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.

EBOLI, M. **Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades**. São Paulo: Editora Gente, 2004.

FLANNERY, Thomas P. e outros. **Pessoas, Desempenho e Salários**. São Paulo: Futura, 1997.

FLEURY, Maria Tereza Leme; OLIVEIRA JÚNIOR, Moacir de Miranda. **Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências**. São Paulo: Atlas, 2001.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. 2 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2007.

LE BOTERF, Guy. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. Porto Alegre: Artmed, 2003.

LIMA, Manolita Correia. **Monografia: a engenharia da produção acadêmica**. São Paulo: Saraiva, 2004.

RAMOS, Alberto Guerreiro. **Modelo de Homem e Teoria Administrativa**. Caderno de Ciências Sociais Aplicadas. Mestrado de Administração. PUC/PR, 2001.

RESENDE, Enio. **O livro das competências: desenvolvimento das competências: a melhor auto-ajuda para as pessoas, organizações e sociedade**. Rio de Janeiro: Quallitymark, 2000.

RUAS, Roberto *et al.* **Aprendizagem organizacional e competências**. Porto Alegre: Bookman, 2003.

RUAS, R.; ANTONELLO, C.; BOFF, L. **Os novos horizontes da gestão: aprendizagem organizacional e competências**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

RUAS, R.; ANTONELLO, Claudia Simone. **A metamorfose da aprendizagem: uma revisão crítica**. In: RUAS, Roberto *et al.*(Org). **Os novos horizontes da gestão: aprendizagem organizacional e competências**. Porto Alegre: Bookman, 2005. p. 12–33.

SENGE, P. **A quinta disciplina: arte, teoria e pratica da organização de aprendizagem.** Tradução Regina Amarante. São Paulo: Best Seller, 2006.

SVEIBY, Karl Erick. **A nova riqueza da organizações.** Tradução de Luiz Euclides Trindade Frazão Filho. Rio de Janeiro: Câmpus, 1998.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE. **Estatuto da UERN.** Mossoró, RN, 1997. Disponível em: <<http://www.uern.br>>. Acesso em: 15 jun. 2010.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE. **Regimento geral da UERN.** Mossoró, RN, 2002. Disponível em: <<http://www.uern.br>>. Acesso em: 15 jun. 2010.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE. **Aprova normas para concessão do Regime de Trabalho de Tempo Integral com Dedicção Exclusiva-DE e revoga a Resolução nº 29/2008-CONSEPE. Resolução n. 7/2009 – CONSEPE.** Mossoró, RN, 2009.

ZARIFFIAN, Philippe. **Objetivo competência: por uma nova lógica.** Tradução de Maria Helena C. V. Trylinski. São Paulo: Atlas, 2008.

¹Doutoranda em Administração pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná – (PUCPR), Mestre em administração pela Universidade Potiguar (UNP) e Professora do Curso de Administração da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN). E-mail: andreakaliany@yahoo.com.br

²Mestre em Sociologia e Doutora em Educação pela Universidade Federal do Ceará. Professora do Mestrado em Administração da Universidade Potiguar (UNP). E-mail: lydiampbrito@yahoo.com.br

RECEBIDO EM: Abril de 2016

APROVADO EM: Junho de 2016

CRB (CURSO REALIDADE BRASILEIRA) NO PIAUÍ: DARCY RIBEIRO E O POVO BRASILEIRO – UM LIVRO MANIFESTO

CRB (BRAZILIAN REALITY COURSE) IN PIAUÍ: DARCY RIBEIRO AND THE BRAZILIAN PEOPLE - A MANIFEST BOOK

Iael de Souza¹

RESUMO

CRB (Curso Realidade Brasileira) no Piauí: Darcy Ribeiro e O Povo Brasileiro – um livro Manifesto: Darcy Ribeiro é uma figura controversa. Sua atuação, durante sua trajetória de vida, é polêmica. Porém, apesar dos pesares, a obra *O Povo Brasileiro* apresenta contribuições relevantes e atuais para o contexto e conjuntura histórico-social presentes. E são delas que nos ocuparemos. O artigo as enfatiza e destaca, demonstrando sua importância no processo de (re)construção de um projeto político-social de cunho popular, de alma social, demonstrando as condições essenciais, segundo Darcy Ribeiro, para a passagem da “classe em si” para a “classe para si”, indo além dos interesses e necessidades de sua classe, visando os do gênero humano.

PALAVRAS-CHAVE: Cunhadismo – Transfiguração Étnica – Povo-Massa – Povo-Nação.

ABSTRACT

BRC (Brazilian Reality Course) in Piaui: Darcy Ribeiro and the Brazilian People – a Manifest Book: Darcy Ribeiro is a controversial character. His conduct, throughout his life, is polemical. However, despite all, the title “O Povo Brasileiro” presents relevant and up-to-date contributions to the current historical-social context and conjuncture. Those which are going to be approached. The paper emphasizes and highlights them, demonstrating their importance on the (re)construction process of a social-hearted, masses-oriented political-social project, demonstrating the essential conditions, according to Darcy Ribeiro, for the transition from “class itself” to “class for itself”, getting past their class’s interests and needs, in order to meet humankind’s.

KEYWORDS: Cunhadismo – Ethnic Transfiguration – Masses-People – Nation-People.

1 INTRODUÇÃO

No último final de semana de agosto de 2012, foi inaugurado, nas dependências do campus de Picos, da Universidade Federal do Piauí, o Curso Realidade Brasileira, nascido da percepção da necessidade de se retomar a formação de quadros/militantes de forma mais sistemática, e (re)pensar o Brasil e um Projeto Político-Social Popular alternativo e contra-hegemônico ao capital e à sociabilidade capitalista.

Esse curso já foi realizado em vários estados do Brasil, mas é inédito no estado do Piauí. Com mais de 12 anos de existência, sua finalidade é contribuir para a formação político-social das lideranças dos movimentos sociais atuantes no território brasileiro, possibilitando uma apropriação histórico-social contextualizada da realidade e de suas contradições, construída mediante um embasamento teórico crítico-reflexivo para uma práxis lúcida, de ações e consequências mais efetivas, a curto, médio e longo prazo.

No Piauí, o curso foi pensado e articulado pelos seguintes movimentos: a) MPA (Movimento dos Pequenos Agricultores); b) Consulta Popular; c) Levante Popular da Juventude e d) RECID (Rede de Educação Cidadã), que estabeleceram uma parceria com a Universidade Federal do Piauí, campus de Picos, sendo elaborado como um projeto de extensão dessa universidade, através do departamento de Pedagogia.

Devido à experiência acumulada ao longo dos anos, os movimentos sociais são unânimes em reconhecer a importância do CRB (Curso Realidade Brasileira) no tocante a mobilização, organização e formação político-social dos quadros, militantes e lideranças dos movimentos e organizações sociais, populares.

O CRB-PI (Curso Realidade Brasileira, Piauí) será desenvolvido em oito etapas, tendo iniciado em agosto de 2012, com término previsto para abril de 2013. O primeiro módulo retoma a obra de Darcy Ribeiro, *O Povo Brasileiro*, recontextualizando sua importância e relevância na atualidade, na medida em que traz contribuições inegáveis para se pensar a construção de um projeto político-social popular contra-hegemônico e alternativo ao capital e à lógica da desordem ordenada da sociabilidade capitalista.

O presente artigo elenca algumas dessas contribuições essenciais, demonstrando sua capacidade em despertar as lideranças, quadros e militantes dos movimentos sociais para a necessidade inquestionável, imprescindível e ineliminável da fundamentação teórica para uma ação lúcida e consequente, pois como assevera Ivo Tonet, com o qual concordamos, “o conhecimento, o mais adequado possível do objeto, é condição essencial para a sua

transformação. E como o objeto é uma unidade de essência e aparência, impõe-se o trabalho e áspero caminho da ciência para desvendá-lo” (TONET, 1998, p. 13).

2. DARCY RIBEIRO E O CONTEXTO HISTÓRICO-SOCIAL DE SEU TEMPO

Como alerta o historiador Phillipe Léveillan (2003), as trajetórias de vida, a biografia de um determinado indivíduo social, auxilia-nos a compreender as motivações que orientam e conduzem as ações desse mesmo indivíduo, evidenciando as circunstâncias e condições histórico-sociais que lhe servem de pano de fundo, estabelecendo as complexas relações mediativas entre passado e presente, memória e projeto, indivíduo e sociedade, expondo as contradições das situações vividas ao longo do percurso, que podem explicar as continuidades e descontinuidades, ou as continuidades nas descontinuidades, bem como as descontinuidades nas continuidades, dos modos de ser, agir e pensar.

Darcy Ribeiro nasce em 26 de outubro de 1922, cem anos após a proclamação da falsa e alardeada independência do Brasil, em 1822. Em 1889 uma nova mudança no regime político acontecia, instaurando a República que, no imaginário social, era sinônimo de esperança de tempos e qualidade de vida melhores, sendo que as duas últimas décadas do século XIX marcaram a intensificação do processo de urbanização e do crescimento industrial brasileiro, aprofundando os problemas, as tensões e conflitos sociais pelo crescente descontentamento das camadas populares com suas condições de vida e trabalho, e da classe industrial incipiente com a ausência de um projeto de desenvolvimento econômico-social interno, voltado a atender os interesses endógenos, mais precisamente, seus interesses de classe.

A insatisfação com o cenário político-econômico-social brasileiro é crescente, tanto do lado da classe trabalhadora como do da proprietária dos bens e meios de produção. O regime republicano não havia trazido melhorias nas condições de vida e trabalho das camadas populares e também não atendia aos reclames de participação política da classe comercial e industrial emergentes. Do lado dos populares, aspirava-se a uma proposta de desenvolvimento econômico-social nacional e popular. Por sua vez, do lado da classe comercial e industrial, ansiava-se por um projeto de desenvolvimento econômico-social liberal e conservador, ou seja, realizar as mudanças necessárias para a rearticulação das relações de força e poder entre as classes proprietárias, colocando os latifundiários em seu devido lugar, de modo a conservar

e manter, para a totalidade dos proprietários, a estrutural social desigual, alicerçada na produção social e na apropriação privada da riqueza social.

Assim, de 1889 a 1930, conflitaram dois projetos de desenvolvimento econômico-social para o Brasil e as tensões entre a classe proprietária e a classe não-proprietária (os trabalhadores, de modo geral, seja sob regime servil, escravo ou assalariado) agudizaram-se ainda mais devido ao surgimento do proletariado nas cidades, fruto do desenvolvimento urbano-industrial, marcando o início da mobilização e organização do movimento operário brasileiro, que veio acentuar-se pela contribuição da entrada dos trabalhadores imigrantes, cujo número chegou a 4.826.394, de 1819 a 1939, conforme Pilete (1996). Os imigrantes traziam a experiência da vivência da industrialização europeia, aprendida pelos confrontos e embates entre capital e trabalho, sendo forte a influência das ideias anarquistas proudonianas, que evidenciaram a irremediabilidade e irreconciliabilidade entre os interesses e necessidades da classe trabalhadora e da classe capitalista.

Muitos anos mais tarde, o próprio Darcy Ribeiro diria, em *O Povo Brasileiro* (1995), que a única saída possível do impasse entre exploradores e explorados, a única forma de superar a estrutura social autoperpetuante de opressão e exploração, era o surgimento e expansão do movimento operário. Segundo suas palavras:

nas cidades, ao contrário da roça, o operário sindicalizado já atua como um lutador livre diante do patrão, chegando a ser arrogante na apresentação de suas reivindicações. É por esse caminho que as instituições políticas podem aperfeiçoar-se, dando realidade funcional a República. (RIBEIRO, 1995, p. 219)

O ano de nascimento de Darcy Ribeiro, 1922, é considerado um divisor de águas entre o antigo e o moderno na cultura brasileira, correspondendo ao Modernismo, movimento que representa o triunfo da razão, da ciência e da tecnologia, características marcantes da civilização industrial, moderna. A instabilidade e a fragmentação são sua tradução. Como asseverado por Marx, no modo de produção capitalista, tudo o que é sólido se desmancha no ar.

O arrefecer dos ânimos, o clima de insatisfação e o perigo eminente de uma revolução social, animada pelo acontecimento histórico-social da Revolução Russa, de 1917, prepara o golpe da dita “Revolução de 1930”, onde a classe proprietária se une, suspendendo momentaneamente suas diferenças, para garantir a manutenção do status quo, da ordem para o progresso, e da perpetuação da estrutura e estratificação social de classes. O projeto de

desenvolvimento econômico-social nacional-popular era frustrado mais uma vez, e se poria em marcha aquele outro projeto, de caráter liberal-conservador.

Porém, a “Revolução de 1930” não demora a ser desmascarada como revolução pelo alto e de rearticulação do poder entre as elites proprietárias, e o movimento operário e a sociedade civil pressionam por mudanças que atendam suas reivindicações de participação política e social efetivas nos rumos do país. A ditadura do Estado-Novo, de 1937 a 1945, é a resposta do aparato jurídico-político estatal, procurando garantir, mais uma vez, a ordem para o progresso, acelerando a criação das condições infraestruturais para o processo de modernização e industrialização do Brasil.

Em 1946, então com 24 anos, Darcy Ribeiro forma-se em antropologia pela Escola de Sociologia e Política de São Paulo, que agregava a nata da intelectualidade crítica da época. O fim da ditadura Vargas permitiu que as forças reprimidas e contidas de amplos setores da sociedade brasileira aflorassem, resultando numa ampla mobilização das massas, liderada pelo conjunto de forças político-ideológicas que almejavam um projeto de desenvolvimento econômico nacional e popular.

Esse panorama conjuntural também produziu um rearranjo sintomático e significativo no pensamento social brasileiro, e nas décadas de 1950 e 1970, como enfatiza Adelia Ribeiro, “ganhou visibilidade uma geração de intelectuais emblemáticos no empenho de construção e defesa de uma sociedade democrática e moderna que, nem por isso, aderisse acriticamente a modelos importados” (MIGLIEVICH-RIBEIRO, 2011, p. 27). A criação da CEPAL (Comissão Econômica para a América Latina), em 1948, é um dos sintomas dessa mudança, preocupada em passar a limpo a nossa história, analisar, compreender e reestruturar o desenvolvimento brasileiro através de um projeto de desenvolvimento político-econômico que privilegiasse os interesses e necessidades endógenos e não os exógenos, como havia sido ao longo da formação socioeconômica e cultural do Brasil.

Também é importante lembrarmos que de 1939 a 1945 o mundo vivenciou a drástica experiência de uma segunda Guerra Mundial, que marcou a ascensão da indústria armamentícia, nuclear e das inovações científico-tecnológicas que, a partir de 1950, seriam responsáveis pela revolução nas comunicações, produzindo o surgimento da denominada “sociedade informacional e do conhecimento”, que significa, na verdade, a possibilidade de transnacionalização e financeirização da economia capitalista de mercado, inaugurando a era do império do capital, maquiada, de modo ideologizado, pelo conceito de globalização, que na década de 1980 mostraria sua verdadeira face através da mundialização da reestruturação produtiva e sua consequência imediata, o desemprego estrutural, e do projeto político-

econômico neoliberal de desregulamentação trabalhista, fiscal, produtiva, pela precarização das condições de vida da classe trabalhadora em escala planetária e pelo processo de privatização do público-estatal, como demonstrado por Anderson (1998).

O contexto do pós-45 é denominado de Pós-Modernismo, onde o real cede lugar ao símbolo e ao signo, como demonstra Peter McLaren (2003), já que as questões da mediação são substituídas pelas da representação. É o mundo da sociedade do espetáculo, onde o consumo é a condição para a realização da felicidade dos indivíduos sociais, padronizando e uniformizando as maneiras de ser, sentir, viver e pensar, alterando a noção de temporalidade, já que não mais importa a média e longa duração, apenas a curta, porque na sociedade consumista o que vale é a pulsão dos desejos e a sua satisfação imediata, tornando os indivíduos cada vez mais individualistas, hedonistas, egocêntricos, imediatistas, superficiais e descartáveis, assim como as relações humanas, cada vez mais desumanizadas.

Em *O Povo Brasileiro* (1995), Darcy Ribeiro faz menção a esse contexto histórico-social ao tratar sobre a questão da deterioração urbana, onde diz que as:

instituições tradicionais estão perdendo todo o seu poder de controle e doutrinação. A escola não ensina, a igreja não catequiza, os partidos não politizam. O que opera é um monstruoso sistema de comunicação de massa fazendo a cabeça das pessoas. Impondo-lhes padrões de consumo inatingíveis, desejabilidades inalcançáveis, aprofundando mais a marginalidade dessas populações e seu pendor a violência. Algo tem que ver a violência desencadeada nas ruas com o abandono dessa população entregue ao bombardeio de um rádio e de uma televisão social e moralmente irresponsáveis, para as quais é bom o que mais vende, refrigerantes ou sabonetes, sem se preocupar com o desarranjo mental e moral que provocam (RIBEIRO, 1995, p. 207)

Darcy Ribeiro é influenciado por todo esse contexto e conjuntura político-econômico-histórico-social. De 1946 a 1954 colocará em prática os conhecimentos acumulados e sistematizados ao longo de sua formação acadêmica, realizando estudos antropológicos junto aos índios do Pantanal, do Brasil Central e da Amazônia. Acreditava que a vocação da antropologia era a competência para “elaborar uma teoria sobre o humano e sobre as variantes do humano e melhorar o discurso dos homens sobre os homens”, conforme rememora Adelia Ribeiro (MIGLIEVICH-RIBEIRO, 2011, p. 28), contribuindo para o processo de autoconhecimento e autoconstrução humana e de sua identidade enquanto ser humano. Porém, os estudos com os povos indígenas exerceu uma contribuição indubitável e fecunda sobre a compreensão da especificidade da formação do povo brasileiro, como veremos mais a frente.

A atuação e engajamento de Darcy Ribeiro na política ganhou expressão na década de 1950. Comungava as preocupações dos cepalinos no tocante a criação das condições capazes de possibilitar a construção de um projeto de desenvolvimento nacional popular para o Brasil. A oportunidade de atuar nessa direção ocorreu durante o tumultuado governo de João Goulart (1961-1964), exercendo o cargo de Chefe da Casa Civil. Um período de crise econômica e agitação social-popular, marcada por greves e levantes na cidade e no campo, que pressionava pelas reformas estruturais no país, as reformas de base. Novamente, o perigo eminente de uma revolução social se avizinhava e, mais uma vez, a manutenção da ordem foi assegurada através do golpe militar de 1964, momento em que Darcy Ribeiro, fugindo da perseguição dos militares, exila-se por um período de 12 anos, de 1964 a 1976, quando retornará ao Brasil.

É importante registrarmos que foi em meados da década de 1950 que Darcy Ribeiro empreendeu a primeira tentativa de escrever o livro *O Povo Brasileiro*, entendida por ele como véspera de uma revolução social transformadora. Contudo, era um homem de “fazimentos”, como se autodenominava, e viu-se envolvido em outras tantas atividades que o impediram de prosseguir na escrita.

Foi justamente no exílio, durante sua permanência no Uruguai, embora tenha vivido em alguns outros países da América Latina, como Chile e Peru, que produziu a primeira versão do livro, depois de dois anos de trabalho, resultando em quatrocentas páginas densas. Interessante a conclusão que o próprio Darcy Ribeiro chegou após a leitura crítica da obra. Diz que levou um susto ao constatar que “não dizia nada, ou pouco dizia que não tivesse sido dito antes. O pior é que não respondia às questões que propunha, resumíveis na frase que, desde então, (passou) a repetir: por que o Brasil não deu certo?” (RIBEIRO, 1995, p. 13)

A fim de responder a esse pergunta nodal, Darcy Ribeiro, ainda no exílio, inicia uma série de estudos que resultaram em cinco volumes, intitulados *Estudos de Antropologia da Civilização*. Dizia-se herdeiro de Marx e Engels, incumbido da tarefa de explicar as especificidades e particularidades da formação socioeconômica brasileira à luz das condições e circunstâncias histórico-sociais que lhes são próprias. É assim que empreende a (re)construção de uma teoria geral da história para desvelar as particularidades e especificidades da formação e sentido do Brasil, porque as teorias existentes eram demasiadamente eurocêntricas, logo, “impotentes para nos fazer inteligíveis” (RIBEIRO, 1995, p. 13).

É interessante transcrevermos, aqui, os objetivos a serem atingidos em cada estudo, enfatizando, mais uma vez, o fio condutor que guiará Darcy Ribeiro durante todo o percurso planejado, que é responder o por que o Brasil não deu certo. O primeiro desses estudos é a) *O*

Processo Civilizatório, de 1968, resultando na construção de uma teoria da história que situasse o Brasil na história humana. Segundo Darcy Ribeiro, “um esquema conceitual mais verossímil e mais explicativo do que os disponíveis, através da proposição de novas revoluções tecnológicas como motores da história, de novos processos civilizatórios e de novas formações socioculturais” (RIBEIRO, 1995, p. 14). Na sequência compõe b) *As Américas e a Civilização*, de 1970, onde procura reconstituir o processo de formação dos povos americanos, “num esforço para explicar as causas do seu desenvolvimento desigual” (RIBEIRO, 1995, p. 15).

Através desses dois estudos preliminares, Darcy Ribeiro nos fazia inteligíveis, mas a questão essencial que se propusera ainda não havia sido respondida e permanecia: por que, afinal, o Brasil não deu certo? No intuito de encontrar a resposta, escreve c) *Os Dilemas da América Latina*, de 1971, realizando uma radiografia dos esquemas das classes sociais, construindo uma tipologia das formas de exercício do poder e de militância política, produzindo, de acordo com suas palavras, “uma teoria de base empírica das classes sociais, tais como elas se apresentam no nosso mundo brasileiro e latino-americano” (RIBEIRO, 1995, p. 16). Depois, escreve d) *Os Brasileiros: Teoria do Brasil*, de 1972, uma concatenação dos outros três livros, trazendo de novidade a teoria da cultura, demonstrando que “o saber erudito é tantas vezes espúrio e o não-saber popular alcança, contrastantemente, altitudes críticas, mobilizando consciências para movimentos profundos de reordenação social.” (RIBEIRO, 1995, p. 16) Aqui, Darcy Ribeiro enfatiza e congratula a criatividade popular, já que “mescla as tradições mais díspares, o que nos permite compreender essa nossa nova versão do mundo e de nós mesmos” (RIBEIRO, 1995, p. 16).

Encerrando os volumes, em 1975 escreve e) *Os Índios e a Civilização*, onde cunha o conceito de transfiguração étnica, ou seja, “o processo através do qual os povos surgem, se transformam ou morrem” (RIBEIRO, 1995, p. 16 e 17). O livro *O Povo Brasileiro*, publicado em 1995, é a nova síntese resultante das interdeterminações e imbricações dialéticas dos *Estudos de Antropologia da Civilização*. É lícito destacarmos a ressalva feita pelo próprio autor em relação ao livro, rebatendo algumas das inúmeras críticas realizadas por seus pares da academia, extremamente acadêmicos – regidos pelo método de produção científica positivista – e muito pouco militantes. Nas palavras de Darcy Ribeiro, esse livro, “além de um texto antropológico, é, e quer ser, um gesto meu na nova luta por um Brasil decente” (RIBEIRO, 1995, p. 17). Trata-se, portanto, de um livro manifesto, e não uma obra científica nos moldes e termos positivistas tradicionalmente legitimados pelo cientificismo academicista. Para que não pare nenhuma dúvida, o autor complementa:

Não se iluda comigo (...). Além de antropólogo, sou um homem de fé e de partido. Faço política e faço ciência movido por razões éticas e por um fundo patriotismo. Não procure, aqui, análises isentas. Este é um livro que quer ser participante, que aspira a influir sobre as pessoas, que aspira a ajudar o Brasil a encontrar-se a si mesmo. (RIBEIRO, 1995, p.17)

O retorno ao Brasil, em 1976 – que sofre com as consequências da crise do modelo fordista e do capitalismo mundial de 1970 –; a anistia, em 1980 e sua filiação ao PTB (Partido Trabalhista Brasileiro), voltando a dedicar-se à educação e à política, atuando nos dois governos de Brizola no Rio de Janeiro, de 1983-1987 e de 1991-1994, como Secretário de Estado da Cultura, criando os CIEP's (Centros Integrados de Educação Pública), referência para a rede pública em termos de estrutura e proposta político-pedagógica, funcionando em horário integral, voltados para o atendimento de crianças e adolescentes, são alguns de seus fazimentos e militância.

A década de 1980 corresponde ao processo de reabertura democrática, gradativamente iniciada na segunda metade da década de 1970. A CUT (Central Única dos Trabalhadores) é fundada em meados da década de 1980 e os movimentos sociais e populares perseguidos e caçados durante o período ditatorial retornam à legalidade, resistindo e se opondo as orientações político-econômicas neoliberais. Como afirma Frigotto (2005, p.237),

ao longo do século XX, entre ditaduras e golpes de diferentes tipos, foram sendo construídos, por forças críticas ao capitalismo (anarquistas, socialistas e comunistas) ou liberais sociais, espaços de avanço na construção de propostas de projetos alternativos de sociedade e de educação. Os anos de 1980, após uma ditadura de duas décadas, processaram uma espécie de síntese desse acúmulo e aprendizado histórico.

É assim que uma ampla mobilização dos movimentos sociais, sindicalismo classista e partidos com uma proposta ideológica alternativa ao capitalismo teve larga influência no debate constituinte, culminando com a pressão sobre os parlamentares para o atendimento das reivindicações dos movimentos sociais e populares, arrancando e conquistando as concessões que aparecem na Constituição de 1988, que será paulatinamente minada e adulterada através de emendas, decretos, projetos de lei e medidas provisórias, que se perpetuam, ao longo da década de 1990, até hoje.

Como recorda Cassia Damiani (2004), em 1989, como resultado desse processo de mobilização e organização política-social, forma-se a FBP (Frente Brasil Popular),

construindo alianças entre vários partidos e forças políticas a esquerda, democratas e progressistas, que deram sustentação à candidatura de Luis Inácio Lula da Silva para presidência da República, em 1989. Novamente, está em disputa dois projetos de nação:

a) projeto internacional e elitista de dominação econômica com princípios neoliberais ‘modernizantes’, que tinha como objetivo amenizar a crise do capitalismo mundial, representado por Collor de Mello; b) projeto popular, de cunho nacional, com vistas ao desenvolvimento dos setores estratégicos da economia, no fortalecimento e crescimento do país, com tecnologia nacional e de forma independente, com soberania, representado pela FBP. (DAMIANI, 2004, p. 118)

Sabemos qual projeto saiu vitorioso. Primeiro Collor de Melo, de 1989 a 1992, sendo substituído por Itamar Franco, de 1993 a 1994, devido o impeachment, para oito anos de governo de FHC (Fernando Henrique Cardoso), de 1995 a 2002, consolidando e implementando os imperativos categóricos da cartilha neoliberal ditados aos países periféricos por FMI (Fundo Monetário Internacional), BIRD (Banco Interamericano de Desenvolvimento) e Banco Mundial. FHC rompe com a corrente cepalina que integrava e declara na imprensa que a partir do momento do seu primeiro governo, deveríamos esquecer tudo o que havia escrito enquanto membro da CEPAL. A ruptura de FHC com o projeto de desenvolvimento nacional-popular representa um posicionamento na luta de classes e a opção pela lógica de fortalecimento e reestruturação do capital, com implicações políticas e sociais significativas para a vida da população brasileira, principalmente para a classe trabalhadora, cada vez mais precarizada e descartável.

Uma onda de esperança revitalizaria os movimentos sociais e populares no processo eleitoral de 2002, quando Luís Inácio Lula da Silva novamente se candidata a presidência da República, e o PT (Partido dos Trabalhadores) cometeria o mesmo erro histórico dos mencheviques de fazer alianças com Deus e o Diabo para garantir a governabilidade, além de conquistar o apoio das massas marginalizadas e em situação precária de vida através das caravanas que percorrem vários estados brasileiros, rememorando a trajetória de vida de Lula e sua identificação com as camadas populares, extraordinariamente explorada pelo carismático candidato, agora mais experiente em relação ao funcionamento da máquina eleitoral brasileira e muito bem auxiliado no campo do marketing publicitário.

Uma reminiscência efervescente do contexto histórico-social de 1989, com todo o seu significado político-social, povoa euforicamente o imaginário dos movimentos sociais e de toda a classe trabalhadora. Era agora ou nunca! Apostava-se na possibilidade de uma

reviravolta nas relações de força e poder entre capital e trabalho, colocando no horizonte o tão almejado projeto de desenvolvimento econômico nacional e popular, reconstruindo a nação. Analisando o contexto histórico-social da última década do século XX e início do século XXI, Perry Anderson acabou sendo profético, como demonstra Frigotto ao citá-lo. Conforme a análise empreendida por aquele,

na década de 1990 os governos eleitos por forças de centro-esquerda ou esquerda (Inglaterra, Alemanha, França, Espanha, Portugal, Chile, Peru, entre outros) acabaram completando as reformas da direita. Naquele momento, Anderson advertia que o virtualmente eleito presidente, Luiz Inácio Lula da Silva, corria esse risco, ainda que reconhecesse ser ele oriundo de uma história com base social diversa e que poderia fazer a diferença, sendo uma alternativa singular para o mundo. Apontava, porém, quatro exigências, para ele imprescindíveis, para que isso pudesse ocorrer: 1) não confundir os votos ganhos com o poder que deteria; 2) ter um projeto alternativo claro e um grupo coeso na busca de sua concretização; 3) vincular esse projeto aos movimentos sociais organizados e 4) identificar o inimigo sem subestimá-lo. (ANDERSON apud FRIGOTTO, 2005, p. 241).

Infelizmente, nenhuma dessas quatro exigências recebeu a devida importância e atenção, dando continuidade a implantação da política-econômica neoliberal, utilizando os movimentos sociais e seus projetos, como o Fome Zero, então desvirtuados de sua proposta original, para amortecer e remediar a situação de uma imensa maioria de trabalhadores cada vez em condições materiais de existência mais precária e miserável, pois o alívio à pobreza é uma exigência para que o capital possa cumprir sua agenda sem maiores perturbações e ameaças a sua ordem e ao seu progresso.

É assim que entendemos a preocupação central e sempre presente que permeou a vida e a obra final de Darcy Ribeiro, *O Povo Brasileiro: a necessária construção de um projeto nacional popular pelo Povo-Nação*, como teremos oportunidade de compreender ao longo da exposição, deixando de ser apenas uma promessa para realizar-se de fato, já que ainda somos “um povo, até hoje, em ser, na dura busca de seu destino” (RIBEIRO, 1995, p. 453), pois

o que houve e o que há é uma massa de trabalhadores explorada, humilhada e ofendida por uma minoria dominante, espantosamente eficaz na formulação e manutenção de seu próprio projeto de prosperidade, sempre pronta a esmagar qualquer ameaça de reforma da ordem social vigente. (RIBEIRO, 1995, p. 452)

Darcy Ribeiro é levado pelo câncer, ainda que tenha resistido e lutado devido o imenso prazer que tinha em viver a vida, falecendo em 17 de fevereiro de 1997. O povo

brasileiro ainda não se realizou como tal, ainda luta por ser, como conclui o autor, e para isso necessita se apropriar e sistematizar sua história vivida, compreendendo a dimensão e significado da sua constituição enquanto povo, (re)construindo sua memória e identidade, a fim de que possa construir com lucidez e de forma consequente, um projeto político-social popular que permita o desabrochar e o desenvolvimento, na plenitude possível, de suas potencialidades e capacidades, satisfazendo, verdadeiramente, suas necessidades para além daquelas que representam as da sua classe, mas sendo capaz de por e defender um projeto que transcenda as classes em luta e defenda os interesses e necessidades para a construção efetiva das condições de realização do gênero humano. São essas contribuições de Darcy Ribeiro que veremos a seguir.

3. CUNHADISMO COMO CRIATÓRIO DE GENTE – POVO-NOVO: OS NEOBRASILEIROS

Diferentemente do que contam os livros de história pelos quais fomos ensinados ao longo do nosso processo de escolarização e através dos quais sistematizamos a ideia da nossa constituição e formação enquanto povo, o povoamento do Brasil não se deu, efetivamente, em 1532, com a chegada da expedição colonizadora de Martim Afonso e seu efetivo de quatrocentas pessoas, iniciando o processo de estruturação da organização política do território através do regime de donatarias. Darcy Ribeiro demonstra que os neobrasileiros – porque mesmo antes de tomar conhecimento do pau de tinta (o pau-Brasil) “os mapas mais antigos da costa já a registram como brasileira e os filhos da terra foram, também, desde logo, chamados ‘brasileiros’. Entretanto, o uso do nome como gentílico, que um povo atribua a si mesmo, só surgiria muito tempo depois” (RIBEIRO, 1995, p. 126 e 127) – foram gestados e plasmados através do cunhadismo. Vejamos.

O cunhadismo compreende o sistema de parentesco indígena através do qual um estrangeiro é integrado à comunidade, passando a fazer parte dela. É assim que os europeus (íberos, franceses, holandeses), ao tomarem uma moça índia como esposa, estabeleciam mil laços que o aparentava com todos os membros do grupo. Desse modo, “o europeu passava a contar com uma multidão de parentes, que podia por a seu serviço, seja para conforto pessoal, seja para a produção de mercadorias” (RIBEIRO, 1995, p. 82). Alguns desses europeus, como o português João Ramalho, chegaram a ter trinta esposas, já que a poligamia era a base das

relações de parentesco, estruturando os primeiros povoados, que se transformaram nas primeiras vilas.

É assim que se dá, efetivamente, o povoamento do território brasileiro e a formação do povo-novo, os neobrasileiros, ainda sem consciência de si, que passaria por um drástico e duplo processo de rejeição – primeiro, por parte da matriz indígena, que só reconhecia a descendência por parte do sexo masculino, uma vez que o feminino era visto como um “saco em que o macho depositava sua semente”. (RIBEIRO, 1995, p. 108) De modo que “quem nasce é o filho do pai, e não da mãe” (RIBEIRO, 1995, p. 108). Depois, por parte da matriz lusitana, europeia, que o trata como “impuro filho da terra, aproveitando bem seu trabalho enquanto menino e rapaz e, depois, o integrava a suas bandeiras, onde muitos deles fizeram carreira” (RIBEIRO, 1995, p. 108), introjetando a opressão do opressor e passando a oprimir seus ancestrais, que também rechaçava e hostilizava – para vir a se construir e constituir como povo brasileiro.

Portanto, como esclarece Darcy Ribeiro, “sem a prática do cunhadismo, era impraticável a criação do Brasil. Com ele se estabelecem criatórios de gente mestiça.” (RIBEIRO, 1995, p. 83) Esse foi o fato inédito: a *miscigenação*, resultando no produto real das nações ibéricas, entendidas pelo autor como fecundadoras de nações germinais, já que

os iberos desembarcavam sempre desabusados, acesos e atentos aos mundos novos, querendo fluí-los, recriá-los, convertê-los e mesclar-se racialmente com eles. Multiplicaram-se, em consequência, prodigiosamente, fecundando ventres nativos e criando novos gêneros humanos. (RIBEIRO, 1995, p. 67)

Conforme Darcy Ribeiro, é deste modo que se dá a formação “de um povo-nação plasmado pela mestiçagem, para ser, entre os povos, e de existir para si mesmo” (RIBEIRO, 1995, p. 68). Portanto, se fizermos as contas, da aportagem de Martim Afonso – que introduz os negros africanos, trazidos como serviçais – e sua comitiva, em 1532, ao processo de miscigenação, desde 1492, somam-se quarenta anos. Não é de admirar que a Coroa lusitana tenha se sentido ameaçada em relação a franca concorrência sobre o controle e domínio do território, apressando-se por (re)povoá-lo através da imposição de sua organização política-jurídica-burocrática, criando as bases para o processo de centralização e unificação política das terras brasileiras, como também para a reprodução da estruturação e estratificação social e de classes.

De acordo com Darcy Ribeiro, por volta de “1570 a dominação portuguesa estava assentada solidamente, com uma população de 30 a 40 mil habitantes, em sua maioria

mamelucos” (RIBEIRO, 1995, p. 94) ou brasilíndios, isto é, os mestiços gerados pela miscigenação entre os europeus e os indígenas, matrizes formadora do povo-novo, ainda em busca de si, porque um desindío, um deseuropeu e desafricano, não se reconhecendo em nenhuma de suas matrizes originais, imerso por um bom tempo na ninguedade até fazer-se consciente de si e de sua brasilidade. Nas palavras de Darcy Ribeiro, “condenado à pretensão de ser o que não era nem existia: o brasileiro” (RIBEIRO, 1995, p. 128).

Já em 1800 a população atingia o número original, anterior ao genocídio e etnocídio indígena, de cinco milhões de habitantes, com população invertida, como elucida Darcy Ribeiro, já que a maioria era composta por “brancos da terra (mestiços)” (RIBEIRO, 1995, p. 157 e 158), seguida de negros e índios.

Vale ressaltar que nesse processo de fazimento do povo-novo que daria vazão ao povo-brasileiro, foram eivadas mais de um milhão de vidas indígenas, numa hecatombe genocida e etnocida atroz, tendo três grandes causas, que ficaram conhecidas no tempo de Mem de Sá como as três pragas do homem branco:

1) a *peste*, dizimando as tribos indígenas devido as doenças epidêmicas trazidas e disseminadas pelo contato com os europeus e, mais tarde, com os padres jesuítas das missões, numa verdadeira guerra de extermínio bio-bacteriológica;

2) as *guerras*, onde os índios eram utilizados como combatentes, expulsando os incômodos invasores franceses e holandeses;

3) a *escravização*, pois com a decadência do cunhadismo passou-se para a guerra de captura e escravização indígena, intensificada quando da formação das bandeiras (bandeirantismo), onde o brasilíndio-mameluco atuava na linha de frente, impondo e exteriorizando a opressão introjetada que sofria, pois também era exímio desbravador das matas, sabendo se locomover por terra e por água, sobrevivendo na floresta e as suas adversidades.

É assim que entendemos as razões que explicam o fato dos imigrantes terem sido absorvidos, assimilados, abrasileirados, pois o povo brasileiro já tinha sido feito à época de sua chegada, já havia sido étnica, nacional (âmbito jurídico-político-socioeconômico) e culturalmente unificado, de modo que “não tiveram maior relevância na fixação das características da população brasileira e da sua cultura. Quando começaram a chegar em maiores contingentes”, principalmente durante a primeira Guerra Mundial e no entre guerras, “a população nacional já era tão maciça numericamente e tão definida do ponto de vista étnico, que pôde iniciar a absorção cultural e racial do imigrante sem grandes alterações no conjunto” (RIBEIRO, 1995, p. 242).

Assim surge o Brasil, os neobrasileiros e o povo brasileiro, impedido de se realizar, efetivamente, para si, como teremos oportunidade de averiguar, como Povo-Nação, sendo organizado e constituído para ser para os outros, sendo um “proletariado externo”. Nas palavras de Darcy Ribeiro, um “povo encarado pela classe dominante como mera força de trabalho, destinada a desgastar-se no esforço produtivo e sem outros direitos que o de comer enquanto trabalha, para refazer suas energias produtivas, e o de reproduzir-se para repor a mão-de-obra gasta”. (RIBEIRO, 1995, p. 212)

4. TRANSFIGURAÇÃO ÉTNICA E CULTURA POPULAR – PARA ALÉM DA ACULTURAÇÃO

Nesse processo de fazimento do povo brasileiro e do fazer-se Brasil, ocorre a transfiguração étnica, entendida enquanto “processo através do qual os povos, enquanto entidades culturais, nascem, se transformam e morrem” (RIBEIRO, 1995, p. 257), como dito anteriormente. É desta forma que podemos entender a diferença substancial entre transfiguração e aculturação, pois não se trata de um processo linear, de um amadurecer para a civilização, mas de uma transformação compulsória, punitiva – introduzindo o sentimento de culpa e de pecado inexistente nas crenças indígenas; segregando as etnias negras, impedindo a formação de núcleos solidários e inviabilizando a retenção do patrimônio cultural africano –, uma impositura das novas condições e circunstâncias histórico-sociais e conjunturais das quais passa a depender a própria viabilidade de existência.

Porém, toda forma de opressão, todo ato de força repressora, e de exercício de poder físico e espiritual produz, dialeticamente, o seu contrário, ou seja, a resistência do oprimido e subjugado. “O povo configurado resiste à transfiguração, e nessa luta de resistência vai mudando para viabilizar a existência no novo contexto” (RIBEIRO, 1995, p. 257). Nasce, assim, o que se convencionou chamar, por parte do “macho adulto branco sempre no comando” (Caetano Veloso – *O Estrangeiro*), cultura popular, folclore que, na verdade, traduzem o processo de circularização cultural, como demonstra Carlo Ginzburg (1987), isto é, a (re)apropriação e releitura dos valores ideoculturais dominantes pelos dominados, que os resignificam a partir das suas condições materiais de existência, respondendo a suas necessidades de reprodução social, resguardando suas especificidades ao mesmo tempo que proporciona sua integração na generalidade da cultura brasileira, produzindo a diversidade cultural que integra ao invés de segregar. Nessa transfiguração, transforma-se preservando,

pois mantêm certas continuidades (especificidades, singularidades) nas discontinuidades da mudança (generalização, cultura brasileira). É assim que, “comprimida pelas imposituras, a cultura brasileira tradicional vai se transfigurando, e ante o que é considerado moderno, sobrevive como arcaica” (RIBEIRO, 1995, p. 265).

Compreende-se, assim, porque o povo brasileiro nasce do processo de transfiguração étnica de suas matrizes formadoras: a índia, a europeia e a negra. Das três raças, como menciona repetidamente Darcy Ribeiro. Embora o termo seja polêmico e marcado, ao longo de sua evolução histórica, de preconceitos etnocentristas, como demonstram Santos et. al. (2011), devemos entendê-lo no seu sentido físico-biológico de classificação das espécies no âmbito das ciências naturais, onde os hominídeos são conhecidos como espécie humana. A classificação por raças objetiva a diferenciação morfológica e fenotípica (estatura, cor de olhos, formato do rosto e do nariz, tamanho do crânio, cor e tipo de cabelos, cor de pele, etc..) entre a espécie, sendo seu uso defendido na área de saúde “como um meio útil de aprimoramento de diagnóstico e de esforços terapêuticos” (SANTOS, et. al., 2011, p. 121.). Na Ortodontia, por exemplo, “a tentativa de identificar o grupo racial em uma amostra tenta controlar a variação inerente às características faciais específicas a determinados grupos raciais”. (SANTOS, et. al., 2009, p. 121).

Todavia, independente da sua aceitação ou não, o termo raça e os atos de racização existem, é um fenômeno socioeconômico e político, perpassado pelas relações de poder e dominação estruturais das e nas sociedades capitalistas sob a égide do capital, caracterizadas pela estratificação socioeconômica e classista, intensificando as desigualdades sociais pelo agravante das questões interclassistas e raciais. Tanto que na década de 1970 o Movimento Negro Unificado retoma, resignificando, o conceito de raça precisamente como uma construção social forjada nas tensas relações entre brancos, negros e indígenas, demonstrando que o racismo é um fenômeno dinâmico, renovando-se e reestruturando-se mediante as conjunturas históricas e os interesses dos grupos.

Darcy Ribeiro chama nossa atenção para o fato de que a matriz negra é a que mais padeceu e padece em relação ao conflito racial (RIBEIRO, 1995, p. 173), uma vez que ele é intensificado pela questão socioeconômica. Enfatiza o autor: “o maior preconceito entre os brasileiros é o de classe: varia conforme a maior ou menor interação no estilo de vida dos grupos privilegiados. O negro rico, bem sucedido, reconhecido, branqueia-se” (RIBEIRO, 1995, p. 236). Desta forma, desnuda e evidencia as armadilhas do discurso ilusório e falacioso da democracia racial, do respeito à diversidade, já que sem democracia social é impraticável e impossível a democracia racial. Substituir o conceito de raça pelo de etnia não modifica a

realidade, que é a continuidade do preconceito, dissimulado pela expectativa assimilacionista, que nada mais é do que um racismo encoberto pelo discurso de democracia racial. Mais uma vez, emprestamos as palavras de Darcy Ribeiro, capazes de traduzir o que, de fato, vivemos ainda nos dias de hoje:

prevalece, em todo o Brasil, uma expectativa assimilacionista, que leva os brasileiros a supor e desejar que os negros desapareçam pela branquização progressiva. (...) O aspecto mais perverso do racismo assimilacionista é que ele dá de si uma imagem de maior sociabilidade, quando, de fato, desarma o negro para lutar contra a pobreza que lhe é imposta, e dissimula as condições de terrível violência a que é submetido. É de assinalar, porém, que a ideologia assimilacionista da chamada democracia racial afeta principalmente os intelectuais negros. Conduzindo-os a campanhas de conscientização do negro para a conciliação social e para o combate ao ódio e ao ressentimento do negro. Seu objetivo ilusório é criar condições de convivência em que o negro possa aproveitar as linhas de capilaridade social para ascender, através da adoção explícita das formas de conduta e de etiqueta dos brancos bem-sucedidos. (...) O assimilacionismo cria uma atmosfera de fluidez nas relações inter-raciais, mas dissuade o negro para sua luta específica, sem compreender que a vitória só é alcançável pela revolução social (...), a democracia racial é possível, mas só é praticável conjuntamente com a democracia social. (RIBEIRO, 1995, p. 224, 226 e 227.)

Polêmica mesmo são as ponderações que faz em relação às contradições do *apartheid*, muito pertinentes para aqueles que se preocupam em pensar a realidade por contradição, ou seja, dialeticamente, buscando compreender as mediações nem sempre inteligíveis na imediaticidade aparente das circunstâncias e situações vividas cotidianamente. É assim que, pensando por contradição, o autor explicita que o *apartheid* tem conteúdos de tolerância ignorados pela dita democracia racial assimilacionista que, como vimos, corresponde a uma expectativa de miscigenação falsa, discriminatória, mas dotada de uma força ideologizante e ideologizadora, impulsionando a integração. Cabe aqui a transcrição literal da reflexão desenvolvida pelo autor:

quem afasta o outro e o põe a distância maior possível, admite que ele conserve, lá longe, sua identidade, continuando a ser ele mesmo. Em consequência, induz a profunda solidariedade interna do grupo discriminado, o que o capacita a lutar claramente por seus direitos sem admitir paternalismos (leia-se: assimilacionismos). Nas conjunturas assimilacionistas, ao contrário, se dilui a negritude numa vasta escala de gradações, que quebra a solidariedade, reduz a combatitividade, insinuando a ideia de que a ordem social é uma ordem natural, senão sagrada. (RIBEIRO, 1995, p. 226. Os parênteses são nossos.)

Sagazmente, Darcy Ribeiro identifica a contradição da quebra de solidariedade do grupo discriminado através da política assimilacionista, sendo ilustrativo o caso dos mulatos, que “participando biológica e socialmente do mundo branco, pode acercar-se melhor de sua cultura erudita, progredindo na medida em que (nega) sua negritude” (RIBEIRO, 1995, p. 223). A positividade dessa contradição, exemplificada pelo *apartheid*, seria a criação das condições para a mobilização e organização dos negros, possibilitando partirem das justas reivindicações específicas decorrentes do preconceito racial, mas transcendendo-as a partir do momento que através dessa luta e enfrentamento compreendem que a raiz de todos os problemas é a questão classista, socioeconômica, não um determinismo economicista, mas sim uma profunda e abismal desigualdade em relação as condições pressupostas para a produção e reprodução social de suas condições materiais e espirituais de existência enquanto seres humanos.

É assim que recontextualizamos a discussão sobre a questão de gênero, divergindo do modo como é tratada atualmente, entendida como uma categoria de análise relacional, que procura denunciar as desigualdades raciais, classistas, discriminatórias, preconceituosas, de força e poder entre os multiversos mundos do feminino e do masculino. O Movimento das Mulheres, assim como o dos Gays, Lésbicas e Transexuais, têm, todos, suas particularidades e especificidades mais imediatas para reivindicar e lutar, uma questão de justiça e processualidade histórico-social. Todavia, o que há de comum entre todos esses movimentos, e aqueles que lutam por justiça e igualdade social, é o fato de que lutam para que todos – independente de classe, sexo, raça, etnia –, enquanto seres sociais – ou seja, seres ontológicos, isto é, que se produziram historicamente como seres humanos através do ato fundante do trabalho, se diferenciando de todas as outras espécies justamente porque criaram o mundo social e o gênero humano, como salienta Lukács (1976-1981), fruto de um processo histórico-social acumulativo, geracional, feito de avanços e recuos, saltos qualitativos, quantitativos e contradições, responsável pela edificação de um patrimônio comum da humanidade, que, apesar de ser comum está impedido de sê-lo devido a apropriação individual e privada da riqueza produzida social e historicamente por essa mesma humanidade – tenham acesso às condições para realização de suas necessidades e potencialidades.

5. DO POVO-MASSA AO POVO-NAÇÃO – AINDA UMA PROMESSA...

E quando passarem a limpo/ E quando cortarem os laços/
E quando soltarem os cintos/ Façam a festa por mim/

Quando brotarem as flores/ Quando crescerem as matas/
 Quando colherem os frutos/ Digam o gosto pra mim.
 (Aos Nossos Filhos – Ivan Lins)

Caminhamos para o fechamento do presente artigo, culminando na elucidação da grande proposta e preocupação norteadoras da redação do livro manifesto *O Povo Brasileiro*, de Darcy Ribeiro, cabendo-nos a tarefa de evidenciar o significado dos dois conceitos essenciais e indubitavelmente imbricados de Povo-Massa e Povo-Nação, contrapondo esse último ao conceito de Estado-Nação, demonstrando suas diferenças irreconciliáveis e substantivas.

Do cunhadismo ao criatório de gente pela miscigenação (fato inédito) entre as matrizes formadoras (índio, negro, europeu), surge um Povo-Novo, mestiço, que busca se fazer, e durante esse árduo e atroz (genocídio, etnocídio, transfiguração étnica) processo de fazimento, faz-se primeiro como Povo-Massa, não no sentido de massa de manobra, leitura que acreditamos crítica da história, mas sim uma “alternidade (que) se organiza na luta por um projeto próprio e alternativo de estruturação social, como ocorreu com os Cabanos, em Canudos, no Contestado e entre os Mucker (...), embora ainda não esteja constituído com uma consciência de etnicidade” (RIBEIRO, 1995, p. 24, 25 e 179).

O Povo-Massa constitui-se de uma maioria mestiça de brasileiros da terra, com condições de vida e trabalho precárias, que vendem sua força de trabalho produzindo mercadorias que geralmente não podem consumir. Formam o contingente que justifica a organização político-administrativa do Estado-Nação que, por sua vez, cria e cultiva os elementos responsáveis pela consolidação da unidade nacional, resultante

de um processo continuado e violento de unificação política, logrado mediante um esforço deliberado de supressão de toda identidade étnica discrepante, de repressão e opressão de toda tendência virtualmente separatista. Inclusive de movimentos sociais que aspiravam fundamentalmente edificar uma sociedade mais aberta e solidária. A luta pela unificação potencializa e reforça, nessas condições, a repressão social e classista, castigando como separatistas movimentos que eram meramente republicanos ou antioligárquicos. (RIBEIRO, 1995, p. 23)

Daí resulta a Nação brasileira, que impede a realização do verdadeiro Povo-Nação – que deve se fazer por brasileiros conscientes de si, de sua unidade e identidade étnica –, já que são educados a introjetar, por inculcação dos bancos escolares, a identidade nacional ditada pelo Estado-Nação, tendo de esquecer para lembrar. Como enfatiza Adelia Ribeiro, “o Brasil,

nascido da violência da dominação do europeu sobre o índio e o negro há de se lembrar e, também, de se esquecer para lembrar de sua origem, para que possa cotidianamente (re)começar sua narrativa de nação” (MIGLIEVICH-RIBEIRO, 2011, p. 42).

O Povo-Nação precisa se por em transfiguração, tendo por pressuposto a práxis dialética da negação para superação. É necessário refletirmos sobre o contexto histórico-social dos nossos símbolos e signos nacionais, de nossa controversa, complexa, contraditória e não resolvida identidade nacional, desconstruindo-a quando se fizer necessário, a fim de que possamos tomar consciência, de fato, de quem somos. Afinal, não podemos esquecer, conforme alerta Adelia Ribeiro, que a

identidade nacional é um tipo específico de identidade cultural, formada e transformada no âmbito da esfera política que nós chamamos de Estado-Nação. (...) trata-se de perceber as tensões nessa identificação e suspeitar do ambíguo discurso da cultura nacional que se mantém entre tendências regressivas e outras progressivas, mas que jamais se despojam de relações de dominação cultural. (MIGLIEVICH-RIBEIRO, 2011, p. 42)

É por isso que “Darcy aposta na nação como campo de luta e de possibilidades transformativas, não apenas no âmbito propriamente da nação, mas das relações com outras nações do mundo” (MIGLIEVICH-RIBEIRO, 2011, p. 29). A reflexão em torno das contradições que marcam a formação da nação e da identidade nacional pode nos auxiliar no processo de autoconstrução, autoconhecimento e reconhecimento do significado de ser parte do gênero humano.

Se o Povo-Nação ainda não se realizou como Povo-Nação é porque ainda não conseguiu transcender sua condição de Povo-Massa, que deve completar a busca do seu em si, se fazendo enquanto classe em si através da (re)construção do seu projeto político-social, com alma social, possibilitando sua mobilização organizativa-mediativa como classe para si, capaz de ir além da luta de classes e das próprias classes, lutando pela criação e acesso as condições para a realização das verdadeiras necessidades, potencialidades e capacidades desse Povo-Nação, que é o gênero humano, conforme definido anteriormente.

Essas questões tornam clara a oposição entre Estado-Nação e Povo-Nação. O primeiro corresponde a organização de uma estrutura jurídico-política-burocrática para a manutenção e reprodução da ordem social segundo o projeto de desenvolvimento econômico-social liberal/neoliberal capitalista, de caráter conservador-progressista, já que as mudanças são admissíveis, necessárias e planejadas a fim de garantir as condições da acumulação do capital

e da sua lógica produtiva-social. Já o segundo, na visão de Darcy Ribeiro, compreende a construção da identidade etnicociocultural, do projeto político-social do povo brasileiro, capaz de se ver, reconhecer e plasmar enquanto parte do gênero humano, lutando pela criação das condições efetivas para sua realização dentro da plenitude possível permitida pelo atual estágio de desenvolvimento das forças produtivas e do patrimônio histórico-social acumulado pela humanidade.

O Povo-Nação é formado, em sua maioria, pela classe marginal, oprimida, composta, como nos informa Darcy Ribeiro, “principalmente (por) negros e mulatos, moradores das favelas e periferias da cidade. Seu desígnio histórico é entrar no sistema, o que sendo impraticável, os situa na condição da classe intrinsecamente oprimida, cuja luta terá de ser a de romper com a estrutura de classes. Desfazer a sociedade para refazê-la” (RIBEIRO, 1995, p. 209). Entretanto, apresenta uma contradição inerente a sua condição de classe, que necessita ser equacionada mediante os embates travados na luta por melhoria das suas condições materiais de existência – essencial e virtualmente educativa, potencializando a conscientização e a politização dos indivíduos sociais envolvidos, uma vez que os capacita para ir além do imediatismo da manutenção e reprodução social, fazendo-os questionar e refletir acerca da edificação e conformação da estrutura social e de sua própria condição de classe, permitindo que se constituam como classe em si e se construam como classe para si –, pois ao mesmo tempo que luta por ingressar no sistema de produção e pelo acesso ao mercado, “só tem perspectiva de integrar a vida social rompendo toda a estrutura de classes, o que faz dela a renovadora da sociedade como combatente da causa de todos os outros explorados e oprimidos” (RIBEIRO, 1995, p. 210).

É assim que entendemos a importância do papel a ser desempenhado pelas classes intermediárias (setores mais dinâmicos) e subalternas (núcleo mais combativo), assim denominadas por Darcy Ribeiro², no processo de mobilização e organização combativa-ofensiva da classe majoritária, oprimida e marginal, fortalecendo-a no enfrentamento aos donos do poder e da propriedade indevidamente privatizada dos bens e meios de produção sociais, já que podem atuar como mediadores do acesso daquela classe ao patrimônio histórico-cultural acumulado pela humanidade, justamente por estarem inseridos diretamente no sistema de produção e mercado, integrados a dinâmica da sociabilidade capitalista, cujas contradições são potencialmente capazes de contribuir para reapropriação e reelaboração das ideias dominantes difundidas, desconstruindo-as e reconstruindo-as para ir além da estrutura de classes, transcendendo positivamente o modo de produção capitalista através da edificação

de um novo modo de vida e de relações sociais e de produção que contribuam para a realização do gênero humano.

A reflexão desenvolvida por Adelia Ribeiro ratifica o exposto. Segundo a autora:

a capacidade de um povo interpretar a sua própria situação é instrumento simbólico para sua atuação na história, pela organização e valores e interesses comuns (concatenados e traduzidos pela elaboração de um projeto político-social, com alma social). Ainda quando vêm dos estratos dominantes os parâmetros de normatização da sociedade, não há que se subestimar os estratos subordinados em sua competência para recepcionar e reelaborar as ideias produzidas (circularidade cultural, defendida por Carlo Ginzburg). Antes, a recepção pode implicar uma forma de transgressão. Daí que o pensamento social contém um germen de criatividade social de conseqüências férteis a se desenvolver ou não, capaz de atuar no incremento de uma cosmovisão capaz de se opor ao status quo. (MIGLIEVICH-RIBEIRO, 2011, p. 26. Os parênteses são nossos.)

É por isso que para Darcy Ribeiro, “a constituição do povo brasileiro na superação da ningüedade ainda não se deu, exceto como promessa” (RIBEIRO, 1995, p. 42). Todavia, ela pode vir a se tornar realidade se as condições objetivas então existentes forem percebidas, elaboradas, trabalhadas e desenvolvidas pelo Povo-Massa em sua autoconstrução e autodeterminação como Povo-Nação, no sentido darcyniano explicitado, dando a resposta ao grande desafio que o Brasil enfrenta, que é, segundo Darcy, “alcançar a necessária lucidez para concatenar as energias desse Povo-Nação oprimido e orientá-la politicamente, com clara consciência dos riscos de retrocesso e das possibilidades de liberação que elas ensejam”. (RIBEIRO, 1995, p. 25) Afinal,

ao contrário do que alega a historiografia oficial, nunca faltou aqui, até excedeu, o apelo à violência pela classe dominante como arma fundamental da construção da história. O que faltou, sempre, foi espaço para movimentos sociais capazes de promover sua reversão. Faltou sempre, e falta ainda, clamorosamente, uma clara compreensão da história vivida, como necessária nas circunstâncias em que ocorreu, e um claro projeto alternativo de ordenação social, lucidamente formulado, que seja apoiado e adotado como seu pelas grandes maiorias. (RIBEIRO, 1995, p. 26)

Uma revolução político-social, de alma social, pressupõe, como diria Lênin (1979) uma “situação revolucionária”, embora nem toda situação revolucionária conduza a uma revolução. São “os riscos de retrocesso e das possibilidades de liberação”, mencionados por Darcy Ribeiro. O que caracteriza uma “situação revolucionária”? No entendimento de Lênin, são três pontos principais:

1) impossibilidade para as classes dominantes manterem sua dominação de forma inalterada; crise da ‘cúpula’, crise da política da classe dominante, o que cria uma fissura através da qual o descontentamento e a indignação das classes oprimidas abrem caminho. Para que a revolução estoure não basta, normalmente, que ‘a base não queira mais’ viver como outrora, mas é necessário ainda que ‘a cúpula não o possa mais’; 2) agravamento, além do comum, da miséria e da angústia das classes oprimidas; 3) desenvolvimento acentuado, em virtude das razões indicadas acima, da atividade das massas, que se deixam, nos períodos ‘pacíficos’, saquear tranquilamente, mas que, em períodos agitados, são empurradas tanto pela crise no seu conjunto como pela própria ‘cúpula’, para uma ação histórica independente. Sem essas alterações objetivas, independentes não somente da vontade desses ou daqueles grupos e partidos, mas também dessas ou daquelas classes, a revolução é, como regra geral, impossível. É o conjunto dessas alterações objetivas que constitui uma situação revolucionária. (...) a revolução não surge em toda situação revolucionária, mas somente nos casos em que a todas alterações objetivas acima enumeradas vem juntar-se uma alteração subjetiva, a saber: a capacidade, no que respeita à *classe* revolucionária, de conduzir ações revolucionárias de massa suficientemente *vigorosas* para quebrar completamente (ou parcialmente) o antigo governo, que não ‘cairá’ jamais, mesmo em época de crise, sem ‘ser derrubado’. (LÊNIN, 1979, p. 27 e 28.)

Qual a situação das condições objetivas vivenciadas por nós? Potencializam e abrem brechas para a conformação de uma “situação revolucionária”? Os movimentos sociais necessitam realizar essa avaliação e reflexão histórica-social, a fim de produzir as *acelerações históricas*³ necessárias à realização da transcendência positiva para a construção de uma nova sociabilidade humana, onde os indivíduos possam, efetivamente, reconhecerem-se e enxergarem-se enquanto parte do gênero humano, defendendo a igualdade das oportunidades e acesso ao patrimônio histórico-social acumulado pela humanidade e as riquezas socialmente produzidas. Porém, é necessário estarmos cômicos de que não há fórmulas, receitas, muito menos milagres e mágicas, muitas gerações terão de perecer para que outras venham a prosperar. Talvez, jamais saberemos o gosto do fruto, como nos alerta Ivan Lins através da epígrafe destacada de sua canção: *Aos Nossos Filhos*, transcrita no início do item que viemos trabalhando. A imediatividade, o utilitarismo pragmático, o hedonismo egoístico que marca o modo de ser dos indivíduos sociais na sociabilidade capitalista não nos servem como parâmetros éticos e morais nessa nova forma de sociabilidade humana a ser estruturada. Alguém terá de nos dizer o gosto desse fruto.

Acreditamos que Darcy Ribeiro tinha essa sapiência, tanto que no último parágrafo da introdução de *O Povo Brasileiro* diz: “este livro é um esforço para contribuir ao atendimento desse reclamo de lucidez (da compreensão da história vivida)” (RIBEIRO, 1995, p. 26. O parêntese é nosso). Através dessa obra deixa sua contribuição ao gênero humano em seu permanente processo de fazimento dialético, de autoconstrução e autodeterminação, daí ter tido o cuidado de esclarecer aos leitores, ao prefaciá-la, que se tratava de um livro “que quer

ser participante, que aspira a influir sobre as pessoas, que aspira a ajudar o Brasil a encontrar-se a si mesmo” (RIBEIRO, 1995, p. 17).

Ainda estamos tentando cumprir essa tarefa histórica, inacabada, oprimida, reprimida e tantas vezes abortada pela violência atroz e descomunal da classe que personifica, encarna e produz as condições para a reprodução e garantia de perpetuação do capital e da sociabilidade capitalista. Contudo, essa luta se fortalecerá a medida que formos nos reapropriando, lúcida e conscientemente, de nossa história vivida, reescrevendo-a, redirecionando-a, revitalizando-a e resignificando o patrimônio material e espiritual histórica e socialmente edificado pela humanidade, compreendendo o verdadeiro significado do que seja ser parte do gênero humano, articulando e organizando todas as lutas e movimentos sociais, com suas reivindicações justas e específicas à questão de raiz essencial e genérica, que é a realização da autodeterminação humana e da justiça, igualdade e democracia social para toda humanidade.

REFERÊNCIAS

ANDERSON, Perry. “Balanço do Neoliberalismo”. In: SADER, Emir; GENTILI, Pablo. (Orgs.) **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998.

DAMIANI, Cassia. “Neoliberalismo, Educação e Luta de Classes no Brasil: Breve Análise”. In: NETO, Enéas Arrais; OLIVEIRA, Elenilce Gomes; VASCONCELOS, José Gerardo. (Orgs.) **Mundo do Trabalho – Debates Contemporâneos**. Fortaleza: Editora UFC, 2004.

FRIGOTTO, Gaudêncio. “Escola Pública Brasileira na atualidade: lições da história”. In: LOMBARDI, José Claudinei; SAVIANI, Dermeval; NASCIMENTO, Maria Isabel Moura. (Orgs.) **A Escola Pública no Brasil – História e Historiografia**. Campinas, SP: Autores Associados: HISTEDBR. (Coleção Memória e Educação). 2005.

GINZBURG, Carlo. **O Queijo e Os Vermes** - O cotidiano e as ideias de um moleiro perseguido pela Inquisição. Tradução Maria Betânia Amoroso. São Paulo: Companhia das Letras, 1987.

LENIN, Vladimir I. **A falência da II Internacional**. Trad. Armando Boito Júnior e Maria Luiza Gonçalves. 1ª ed. São Paulo: Kairós Livraria e Editora Ltda. (Série Materialismo Histórico), 1979.

LÉVILLAN, Philippe. “Os protagonistas: da biografia”. In: REMOND, René (org.). **Por uma história política**. 2ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2003.

LUKÁCS, Georg. (1976-1981) **Ontologia dell’Essere Sociale**. 3v. Roma: Riuniti.

MCLAREN, Peter. “Fúria e esperança: a pedagogia revolucionária de Peter McLaren – Entrevista com Peter McLaren”. **Currículo sem Fronteiras**, v.1, n.2, p. 171-188. 2001.

MIGLIEVICH-RIBEIRO, Adelia Maria. “Darcy Ribeiro e o enigma Brasil: um exercício de descolonização epistemológica”. **Sociedade e Estado** (UnB. Impresso), v. 26, p. 23-49. 2011.

PILETTI, Nelson. **História do Brasil**. São Paulo: Ed. Ática. 1992.

RIBEIRO, Darcy. **O Povo Brasileiro – A Formação e o Sentido do Brasil**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

SILVA-SANTOS, Diego Júnior da Silva (et. al.) “Raça Versus Etnia – diferenciar para melhor aplicar”. **Revista Dental Press de Ortodontia e Ortopedia Facial** (Impresso), v. 15, p. 121-124, 2011.

TONET, Ivo. **As tarefas dos intelectuais, hoje**. 1998. Disponível em: <http://www.ivotonet.xpg.com.br>, [consultado em: 23/08/2012].

¹Professora da Universidade Federal do Piauí. Mestre em Ciências Sociais pela UNESP-Marília/SP. Depto de Ciências Humanas e Educação. Pesquisadora do LABOR, UFC/CE. Coordenadora do Projeto de Pesquisa GEMPI, da UFPI/Picos. E-mail: iaeldeo@gmail.com

²Ver O Povo Brasileiro, Darcy Ribeiro, páginas 176-179 e 208-212.

³Aceleração difere de atualização histórica. Conforme Darcy Ribeiro, a *atualização* é a inserção subordinada “de povos atrasados em formações socioculturais estruturadas e em sistemas tecnologicamente superiores,

implicando em efetiva perda de autonomia ou em sua destruição como entidade étnica” (RIBEIRO, 1995, p. 35). Já a *aceleração* é a “possibilidade de desenvolvimento autônomo, uma superação do atraso que não se dá pela modernização reflexa ou conservadora. Trata-se da mobilização de fatores endógenos e/ou exógenos, tanto faz, pela criatividade e conhecimento da própria sociedade que avista o desenvolvimento” (MIGLIEVICH-RIBEIRO, 2011, p. 35). É importante destacarmos que a incorporação/integração, na visão do autor de *O Povo Brasileiro*, difere de assimilação, pois é mantida a especificidade dentro da generalização. Daí a atualização ser a “perda de autonomia étnica dos núcleos engajados, sua dominação e transfiguração, estabelecendo as bases sobre as quais se edificaria daí em diante a sociedade brasileira” (RIBEIRO, 1995, p. 74). Portanto, subserviência inserida ao estágio de evolução daquele que se impõe e domina.

RECEBIDO EM: Abril de 2016

APROVADO EM: Junho de 2016

RELAÇÕES DE TRABALHO NO TERCEIRO SETOR: UM ESTUDO EM ASSOCIAÇÕES DE PAIS E AMIGOS DOS EXCEPCIONAIS (APAEs)

LABOR RELATIONS IN THE THIRD SECTOR: A STUDY IN ASSOCIATIONS OF PARENTS AND FRIENDS OF THE MENTALLY HANDICAPPED (APAE)

Amanda Burchert¹

Denise Macedo Ziliotto²

RESUMO

O objetivo deste artigo é identificar aspectos da relação de trabalho existentes em organizações do terceiro setor. A pesquisa se constituiu por uma análise qualitativa e exploratória a partir de entrevistas com gestores de APAEs. Os resultados obtidos indicam a predominância de práticas de contratação e demissão como modalidades de mediação dos vínculos, realizada em parceria com as prefeituras locais. A cedência de servidores pelo município, a ausência de profissionais qualificados na região pesquisada e a identificação dos trabalhadores com as demandas e características das instituições são desafios presentes nestas organizações. Diferentemente do aspecto majoritário do terceiro setor, nas instituições pesquisadas não há membros voluntários em virtude do receio de ações trabalhistas e reduzida articulação da comunidade. Observa-se que a diretoria tem participação efetiva nas decisões, em conjunto com a coordenação pedagógica, e há multifuncionalidade nos processos de trabalho em função do quadro de pessoal restrito.

PALAVRAS-CHAVE: APAE – Relações de Trabalho – Terceiro Setor.

ABSTRACT

This paper aims to identify aspects of labor relations in third sector organizations. The research involves a qualitative, exploratory analysis of interviews with APAE managers. The results have shown the prevalence of hiring and firing practices as modalities of bond mediation performed together with local city halls. The cession of workers by the cities, the absence of qualified professionals in the surveyed region, and the identification of workers with the demands and

characteristics of the institutions are the challenges found in those organizations. Unlike the third sector, there are no volunteers in the surveyed institutions due to the fear of labor lawsuits and reduced community involvement. The board of directors has an effective participation in decision-making along with the pedagogical coordination; as the staff is small, workers perform several functions.

KEYWORDS: APAE – Labor Relations – Third Sector.

INTRODUÇÃO

O terceiro setor tem se constituído como espaço para a geração de trabalho e renda, sendo de profunda importância no Brasil e no mundo (PEREIRA; MORAES; MATTOS; PALMISANO, 2013). As oportunidades que vêm desta área não são somente uma maneira de solucionar problemas sociais, mas também criar novos empregos e ajudar em questões estruturais do Brasil (ASSIS; VIEGAS e CKAGNAZAROFF (2012)).

O terceiro setor surgiu da necessidade de preencher o espaço deixado pelo Estado e pelas empresas privadas, atendendo aos problemas sociais que foram surgindo com as transformações da sociedade, compreendendo também um espaço de atuação profissional (SILVA, 2010; PEREIRA et al, 2013).

Para Pinto (2006), as instituições do terceiro setor têm realizado importantes mobilizações por direitos, formação de redes e programas de empoderamento. Têm sido também responsáveis pela presença no campo político de temas que historicamente encontraram resistência no interior dos partidos políticos, como a questão dos direitos das mulheres. Entretanto, assinala a autora, estas organizações não podem ser vistas como substitutas de partidos políticos, do Estado ou mesmo dos movimentos sociais. Suas ações têm limites, entre eles o fato das instituições serem fragmentadas, pois atingem o conjunto da sociedade de forma limitada e dependem de financiamentos pontuais.

Para uma melhor compreensão deste tema, este artigo é guiado pelo seguinte objetivo: identificar aspectos presentes nas relações de trabalho em organizações do terceiro setor. A pesquisa realizada é de natureza qualitativa e ocorreu por meio de entrevistas com gestoras de APAEs, instituições que atendem sujeitos com necessidades especiais, em cidades do RS.

Para desenvolvimento da investigação, primeiramente procede-se a contextualização do terceiro setor no país, em seguida explicita-se o método utilizado na pesquisa, são apresentados e analisados os resultados e finaliza-se com as considerações finais que sintetizam o percurso realizado.

CONTEXTUALIZANDO O TERCEIRO SETOR

Concebe-se terceiro setor como um conjunto de iniciativas e organizações privadas que têm suas bases no trabalho voluntário e de associações, orientados por valores definidos em uma missão e atuando em prol das necessidades humanas, direitos e garantias sociais (CABRAL, 2007). Ao longo da história, percebe-se que o Estado não consegue garantir o básico da necessidade social, incitando algumas organizações a atuarem como um terceiro setor, que está muito além do estatal e do privado, estando presente no social (DINIZ, 2003).

Um desafio presente para o terceiro setor é gerir o conhecimento. Por ser um setor de informalidade e muita rotatividade, os conhecimentos são tácitos e informais, o que dificulta muitos processos. É preciso reaprender os procedimentos quando acontece a saída de algum membro, pois em muitos casos não há compartilhamento do conhecimento com as demais pessoas. Neste sentido, o gestor tem papel fundamental de criar espaços para registrar a memória institucional, pois ela é o capital social que necessita ser sistematizado e difundido para a sociedade (PEREIRA et al, 2013).

As organizações não governamentais (ONGs) são agentes organizadores da sociedade, sendo mais espontâneos e menos burocráticos, fundamentais na constituição da cidadania, tornando-se também fiscalizadores sobre a política no que tange a assuntos públicos (INSTITUTO PRO BONO, 2005). Estas organizações têm buscado maneiras de educar, formar e capacitar os indivíduos através de vários focos de atuação como, por exemplo: educação; saúde; cultura; comunidade; apoio à criança e ao adolescente; voluntariado; apoio aos portadores de deficiências dentre outras áreas. (TACHIZAWA; POZO; ALVES, 2012). As ONGs surgem na década de 70 em resposta ao regime militar e ao cerceamento dos direitos humanos, ampliando paulatinamente suas pautas, atuando em frentes como a questão da sustentabilidade, da discriminação racial, dos preconceitos sociais e da pobreza (SILVA, 2010; TACHIZAWA, 2010).

No Brasil as ONGs começaram a ganhar importância desde que o Estado deixou de ser o único a implementar políticas sociais. Dentre todas as instituições que se encontram em atuação, percebe-se que seu público é diversificado, atendendo diversos grupos sociais (TACHIZAWA; POZO; ALVES, 2012). Como decorrência, foram criadas associações para dar suporte ao Terceiro Setor, como o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE, 2015), o Centro de Estudos do Terceiro Setor (CETS), e a Rede de Informações para o Terceiro Setor (RITS) (SILVA, 2010).

Segundo Menescal (1996), as ONGs brasileiras trabalham especialmente em nível político, pois buscam influenciar políticas governamentais que tragam benefícios à sociedade brasileira. Atuam como organizações que apoiam grupos e movimentos populares, tecendo redes de solidariedade que o Estado e o mercado não são capazes de estabelecer. A autora alerta, entretanto, para a importância da atuação articulada entre as instituições, para haver mobilização entre os diferentes grupos e movimentos da sociedade civil.

O TRABALHO NO TERCEIRO SETOR

Apesar de o terceiro setor possuir não visar lucro e constituir-se coletivamente, não quer dizer que não tenha a necessidade de ter uma boa gestão, pois também precisa oferecer condições aos seus colaboradores (ASSIS et al, 2012). O terceiro setor está em contínuo crescimento, exigindo de seus gestores - para serem efetivos - uma transformação em sua forma gerencial para as práticas sociais (SOARES; MELO 2010). E ser efetivo compreende a capacidade de atender as necessidades e expectativas da sociedade (TENÓRIO, 2004). E se há organizações com medo de gerenciar, por outro lado existem as que percebem a importância das relações institucionais, pois seria incoerente não fazer dentro do próprio ambiente de trabalho as condições que pleiteia no social (ASSIS et al, 2012).

As atividades e funções comuns da administração que são desenvolvidas no terceiro setor são semelhantes às dos setores público e privado, o que se destaca é a questão da parte social. O trabalho social além de ser uma característica da gestão que as organizações sociais devem ter é também o motivo da existência das mesmas e norteiam formas específicas de realizar a gestão na sociedade (SOARES; MELO 2010). Tachizawa (2010) faz contraponto ao afirmar que a gestão dos

programas sociais e do terceiro setor é diferente da gestão no setor privado e que, um ótimo executivo não necessariamente será um bom gestor social.

As mudanças que ocorreram na área social e econômica fizeram com que houvesse um contexto social e político diferente, permitindo que as organizações do terceiro setor crescessem e se tornassem mais importantes. Diante de tantas transformações, estas organizações também tiveram que modificar sua gestão, para garantir que seu trabalho continuasse. Outra questão enfrentada é o aumento na concorrência por recursos financeiros, vindos dos setores públicos e privados. Por esses motivos compreende-se porque a gestão é importante para superar as necessidades e enfrentar a realidade do terceiro setor (ASSIS et al, 2012).

Há uma demanda de interessados em atuar no setor social, mas as organizações sociais precisam definir que funcionário contribui para seu contexto, dando importância para o comprometimento da pessoa com os valores, objetivos e missão da ONG (TACHIZAWA, 2010). Conhecer o que motiva o indivíduo a ser voluntário, pode contribuir para a gestão do problema de grande rotatividade que há no terceiro setor. Essas informações favorecem o planejamento de estratégias para os gestores acompanharem o desenvolvimento dos membros nas instituições (CAVALCANTE; SOUZA; MÓL 2015).

A criação de projetos também é uma maneira de alcançar os objetivos e responder à missão das ONGs. Com o desenvolvimento da capacidade de gerir, as organizações sociais envolvem-se em vários projetos e conseguem administrar os recursos materiais, financeiros e de pessoas, tendo em cada área pessoas responsáveis pela qualidade e tarefas (PEREIRA et al, 2013). Uma questão importante dentro da gestão no terceiro setor refere-se ao controle das suas atividades, sobre os recursos usados e serviços ofertados. Comparar as ações que foram planejadas com os resultados que estão sendo obtidos, e nesta análise solucionar problemas e corrigir erros, para que os objetivos estejam alinhados a missão e aos valores da organização, podem garantir seu futuro (TENÓRIO, 2004).

MÉTODO

A pesquisa realizada foi de natureza qualitativa e exploratória, pois busca abordar o tema a partir da aproximação e análise de aspectos do problema investigado – as relações de trabalho no

terceiro setor. O método baseia-se em pequenas amostras que conseguem proporcionar uma compreensão do contexto do problema em questão (MALHOTRA, 2012), justificando-se pela capacidade de analisar o conteúdo e entender o contexto em que a investigação é realizada. Lakatos e Marconi (2003) também afirmam que os objetivos da pesquisa exploratória são a formulação de questões ou problemas a fim de gerarem hipóteses, trazendo mais conhecimento sobre o ambiente estudado.

O instrumento de coleta de dados é a entrevista, realizada com gestores de instituições do terceiro setor localizadas na região centro sul do estado do RS. A entrevista é uma técnica em que o pesquisador apresenta-se ao investigado, formulando perguntas para obter dados que possam colaborar com a pesquisa, sendo uma forma de interação social segundo Gil (2012). Trata-se de uma conversa face a face de maneira estruturada e que permite a coleta de dados necessários verbalmente (LAKATOS, MARCONI, 2003).

São critérios de inclusão na investigação os participantes que estão inseridos nesta região geográfica, a formalidade jurídica da instituição, atender aos requisitos como organização do terceiro setor e assinatura do TCLE. Como critérios de exclusão figuram o não cadastramento junto à secretaria de assistência social das prefeituras (não regularização jurídica), não ser gestor da instituição e não estar localizado na região de estudo do pesquisador. Após transcrição e leituras sistemáticas do material coletado, procedeu-se a análise e categorização do conteúdo das entrevistas.

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A pesquisa foi desenvolvida na região centro sul do RS, que compreende 17 municípios. Sua economia está baseada principalmente na agricultura e comércio, buscando reforço na área de turismo, pois também é conhecida como Costa Doce. Evidencia-se a presença da colonização alemã, italiana e polonesa na gastronomia, no folclore, na cultura agrícola, na linguagem e nos hábitos da população.

Inicialmente foram investigadas instituições do terceiro setor que possuísem características exigidas para a participação na pesquisa em sete municípios – Sertão Santana, Barão do Triunfo, Barra do Ribeiro, Tapes, Mariana Pimentel, Cerro Grande do Sul e Camaquã, que se circunscrevem

a região em estudo. A partir de contatos com as prefeituras, com assistentes sociais, psicólogos e sites de busca foram identificadas cinco instituições, sendo que quatro aceitaram participar da pesquisa.

Um primeiro achado da pesquisa, ao buscar organizações do terceiro setor, foi a característica única das organizações identificadas na região que circunscrevia a investigação: eram Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAEs), não havendo outras instituições ativas e regularizadas nos municípios investigados. Por tratarem de cidades pequenas – em média com 22.890 mil habitantes³ – pode-se levantar algumas hipóteses para esta restrita ocorrência: o atendimento das necessidades mais emergenciais da população pelos municípios maiores ou mesmo pelos serviços de referência na capital, a dificuldade de organização da sociedade nestas regiões para suprirem demandas regionais e mesmo a ausência de projetos de promoção da saúde e cidadania presente nestas cidades. Neste sentido é emblemática a existência da APAE, que oferece escolarização e atendimentos em saúde para os deficientes, população que enfrenta exclusão social, o que talvez tivesse mobilizado estas comunidades para a existência destas organizações.

A Apae é uma associação civil, de assistência social, de caráter filantrópico, com atuação nas áreas da prevenção, educação, saúde, trabalho/profissionalização, garantia de direitos, esporte, cultura/lazer, de estudo e pesquisa e outros, sem fins lucrativos e de fins não econômicos, com duração indeterminada, tendo sede e foro no município em que estiver situada. A APAE, segundo sua entidade federativa, tem por missão promover e articular ações de defesa de direitos, prevenção, orientação, prestação de serviços, apoio à família, direcionadas à melhoria da qualidade de vida da pessoa com deficiência e à construção de uma sociedade justa e solidária (FENAPAES, 2014).

A partir da identificação das organizações, foram realizados contatos e agendadas as entrevistas com as diretoras das APAES; posteriormente se observa que são também professoras na instituição. São apresentadas as participantes a seguir:

A E1 tem formação em Educação Física, está há oito anos na APAE. Esta unidade tem dez anos de funcionamento, possui o certificado de Entidades Beneficentes da Assistência Social - CEBAS - e atende hoje 21 alunos com deficiência intelectual. Trabalha em regime CLT com quatro funcionários contratados pela entidade e possui três cedidos pela prefeitura municipal.

A E2 possui magistério, está há seis anos na APAE. A associação possui 38 anos de funcionamento e atende 20 alunos com diversas necessidades especiais - síndrome de down,

deficiência intelectual, deficiência física e auditiva. Atualmente são sete profissionais contratados (nenhum cedido pela prefeitura) e possui convênio com o município.

A E3 possui formação em Educação Especial, trabalha há nove anos na APAE. A associação possui dez anos de funcionamento, é filantrópica, possui as certificações e também recebe pelo Programa Dinheiro Direto na Escola (PDDE). Atende 21 alunos, especialmente com síndrome de down e autistas. Possui seis funcionários e tem convênio com a Unimed, pois não oferece atendimentos clínicos para seus alunos.

A E4 tem formação em Educação Especial, atua há um ano na associação como diretora da escola de educação especial na APAE. A instituição possui 43 anos de atuação na região, possuindo filantropia e todos demais certificados, devidamente regularizada e também recebe pelo PDDE. A organização está composta escola de educação especial e pela clínica de reabilitação, sendo estas duas mantidas pela associação. São 70 funcionários, entre contratados, estagiários do CIEE e cedidos das prefeituras. Hoje atende em torno de 250 alunos, com síndrome de down, autismo, paralisia cerebral e outras deficiências; também prestam atendimento aos municípios vizinhos que não possuem APAE.

A seguir são apresentadas as contribuições dos participantes para a investigação. A partir da leitura sistemática das entrevistas, foram constituídas as seguintes categorias de análise: Estrutura e funcionamento das APAES, Processos de trabalho, e Recursos e limitações.

ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO DAS APAES

As APAES investigadas possuem a mesma estrutura: diretoria administrativa, tesoureiros, conselhos e fiscais, sendo todos os colaboradores voluntários e escolhidos através de eleições. Na área pedagógica há um diretor responsável pela educação dos alunos e acompanhamento de professores. As diretorias são formadas por várias pessoas, porém o que se percebe é que nem todos são atuantes como diz a E4:

Os que mais atuam estão mais aqui dentro da casa é o presidente, o vice-presidente e o financeiro. São esses três, os três que estão assim mais ligados com a casa e os demais vêm quando tem reuniões, quando tem alguma atividade, quando tem alguma festividade. Aí eles estão juntos, mas assim, envolvidos no trabalho realmente, é o presidente, o vice e o tesoureiro.

Embora na constituição das APAES figurem vários membros, são poucos os colaboradores que realmente atuam nas associações, mas estes se fazem presentes e são importantes para o bom funcionamento da instituição e principalmente de sua gestão. Em toda pesquisa evidencia-se a presença do diretor em todas as decisões, desde a contratação de funcionários, da busca por novas técnicas, demissão e planejamento de eventos, como informam:

Fazemos diversos eventos e nós professores e funcionários que organizamos [...] mas quando o evento é maior se faz uma reunião da diretoria em turno separado e também cabe a eles todas as decisões maiores [...] quando tem uma dificuldade, alguma questão mais difícil pra resolver, senta todo mundo, para tentar resolver da melhor forma e se aceita opiniões [...] quando há questões assim de um aluno, alguma coisa a diretoria ajuda, se envolve (E1).

O que é parte assim pedagógica eu mesmo decido. Agora, quando é alguma coisa que tenha que decidir sobre uma compra ou fazer uma rifa - isso tudo é junto com a diretoria, a gente decide junto. A gente discute aqui dentro, e sempre a gente vai até o presidente pra conversar e buscar uma solução juntos. A gente nunca decide alguma coisa sem que a diretoria administrativa saiba, até porque é uma hierarquia. A gente sabe que precisa estar junto, porque eu acho que até mais pessoas juntas vão ter maior capacidade de resolver (E2).

Em primeiro lugar a conversa: se a gente está com algum problema é resolvido cara a cara, a gente não tem que esconder embaixo do tapete [...] e às vezes a gente faz reunião com a diretoria, fica a reunião com a diretoria. Eu participo sempre da reunião, mas eu não preciso trazer tudo o que eles falam para o pessoal que trabalha, tem certas coisas que não precisa saber. Claro que se me perguntam alguma coisa assim, a gente sempre responde, mas tem certas coisas que não condizem, mas não quer dizer que a gente tá escondendo, é que não precisa. (E3).

O nosso presidente ele é bastante parceiro, ele não é um presidente que vem e assina papéis [...] então é uma pessoa que busca conhecer todo o andar da casa, todas as coisas que a gente faz. A gente passa pra ele tudo, antes de qualquer decisão que nós vamos tomar a gente senta com ele e troca ideias. [...] É tudo em sintonia, senão não tem como funcionar porque o trabalho é em conjunto, nós somos uma coisa única, onde tem esses braços, digamos. (E4).

Em relação às decisões administrativas, E4 também afirma a efetividade das ações do presidente, especialmente nesta unidade:

Quando alguma coisa assim administrativa - de repente eu ter que mexer em alguém - é sempre com o presidente. Se for demitir, sempre a gente passa para o presidente e senta em conjunto e tenta solucionar [...] se são coisas do dia a dia eu tenho autonomia pra tomar todas as decisões com professor, aluno, com os pais [...] as decisões não saem únicas de um setor e sim, a gente vai buscar ajuda pra refletir naquela situação ali, pra ver o que vai ficar melhor. (E4)

Outra situação que acontece nas APAES entrevistadas é a prestação de contas para as prefeituras que cedem funcionários, sendo necessário realizar rotinas trabalhistas, como registro do ponto, previsão de férias, atestados de saúde, dentro outras informações que são repassadas para técnicos das prefeituras mensalmente. E1 afirma o rigorismo da contabilidade para não ocorrerem problemas relativos à pessoal, observando os direitos trabalhistas, pois o receio de ações judiciais é significativo.

Tachizawa et al (2012) afirmam que as ONGs precisam adaptar-se às mudanças e criar seus modelos de gestão para se desenvolverem; cada instituição que faz parte do terceiro setor tem uma característica diferente e é organizada de acordo com suas peculiaridades. No caso das APAES pesquisadas, sua estrutura é formada por diretorias - administrativa e pedagógica – onde a primeira busca recursos e cedências de pessoal, e a segunda centra-se na relação com os professores.

PROCESSOS DE TRABALHO

A investigação evidenciou que as APAES adotam algumas práticas de gestão, mas não evidenciam intencionalidade no desenvolvimento de políticas para com seus membros. Percebe-se dualidade entre os processos realizados na instituição e nas prefeituras, visto que alguns aspectos são deliberados por uma instância e outros já são da competência do órgão público:

O setor pessoal, que tem na nossa prefeitura, cuida da nossa vida pessoal. Aqui na casa nós temos o pessoal das secretárias, são as secretárias que cuidam de toda parte da vida pessoal de todos os professores que estão aqui, mesmo nós que somos cedidos eles possuem ali toda uma organização das nossas formações, toda nossa documentação está ali na secretária (E4).

As entrevistadas E2 e E3 afirmaram não ter conhecimento de políticas específicas em relação aos trabalhadores e acreditam que seria interessante contar com o apoio neste âmbito. A partir dos processos relatados pelas participantes, observa-se que as ações existentes estão norteadas principalmente pelas situações de seleção, contratação e demissão. Com relação aos processos de contratação, as participantes relatam como realizam este processo:

Primeiro eu converso com a pessoa, coloco pra ela todas as dificuldades que a APAE tem pra pessoa já vir pra cá sabendo, o que pode enfrentar, o que pode acontecer. Depois então o presidente também conversa com ela, com a pessoa. Não passa por teste nenhum, simplesmente a gente conversa com ela, tanto a diretora quanto o presidente e por ai a gente contrata (...) a gente pede o grau de formação que possui, e a única coisa que a gente exige é a pessoa que esteja pelo menos começando uma profissão (...) como é um município bem pequeno, a gente conhece todo mundo. Então a gente tem informações se já trabalhou numa escola ou numa creche, alguma coisa assim. (E2)

A gente tem que ver se a pessoa vai se adequar, porque uma vez teve uma professora que veio trabalhar aqui - ela é uma ótima professora - só que ela passou uma semana inteira chorando... Eu acho que tu te adequas ao que tu gostas, no que tu vais te sentir bem ..só que ela não se sentiu bem aqui. A gente não culpa, porque tem certas situações aqui dentro que tu tens que olhar, mas não ver com olhos de pena, sabe? (...) Quando é a gente que vai contratar, fazemos um tempo de experiência antes de assinar a carteira, para saber se a pessoa vai se adequar ao ambiente de trabalho, contamos com a ajuda da psicóloga da cidade, e para contratação passa por entrevista com nós duas, a pessoa traz o currículo e fala sobre seus interesses e se tem experiência, às vezes nem passa por ela, procuro ver a forma como trabalha e explicar como funciona a rotina aqui dentro (E3).

E4 menciona a contratação de estagiários via Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), onde são enviados currículos para serem analisados e a partir do retorno, a instituição mediadora faz a contratação. Optam por realizar um período de adaptação para ambas as partes, para depois formalizarem o vínculo, quando se confirma que se encaixa no perfil da instituição. São preferidos estagiários que estejam fazendo Pedagogia ou curso na área de educação.

As participantes relatam que buscam conversar e orientar os futuros profissionais no processo de seleção. Cada diretora tem sua forma de gestão, mas todas prevêm um tempo de adaptação e buscam pessoas que se identifique com a missão da instituição. Ainda no processo de seleção, há outro desafio para essas entidades: as cedências de profissionais. Especialmente uma APAE possui poucos membros e apresenta duas questões importantes, as cedências da prefeitura e os problemas de seleção em cidades do interior:

A cedência do município de professor; tem lá um professor que sobrou, um professor que sobrou não querem e a escola mandou pra cá... Já teve essa experiência da APAE: manda de volta, embora porque não deu certo. Mas daí, no caso, não fomos nós que contratamos esse professor (E1).

E a respeito da seleção, a entrevistada menciona um processo seletivo, onde o candidato escolhido tinha escolaridade menor, mas era conhecido do diretor, evidenciando interferências existentes no processo. A E4 assinala também a dificuldade relativa às cedências:

Às vezes vem um profissional que não é aquele que eu escolhi - não pode ser qualquer um profissional, tem que ser assim alguém que tenha dentro, que entre dentro do nosso perfil - é aquele professor que daqui a pouco tá dando problema lá [...] e eles reservam aquele pra nós e colocam na cedência. A gente faz essa fala - a gente não quer aquele professor que daqui a pouco pra vocês não tá legal -para se verem livre vão mandar pra lá na cedência... A gente não quer esse, a gente quer o melhor.

Em relação à rotatividade, um desafio para o terceiro setor, pois no momento em que acontecem os desligamentos aquele conhecimento se perde, pois dificilmente foi transmitido para outra pessoa (PEREIRA et al, 2013), esta realidade não foi evidenciada na pesquisa, pois de acordo com o relato dos entrevistados os funcionários tendem a permanecer na instituição como diz a E4:

Os funcionários não trocam muito, os nossos funcionários estão há muito tempo aqui. Agora que entrou uma funcionária nova e tem outra que já está se aposentando agora aqui dentro e ela trabalhou sempre aqui, então não tem muitas trocas nelas; nossas trocas maiores são os monitores mesmo. Quando acaba o CIEE de dois anos, e alguns a gente contrata. (E4)

E3 também relata que há permanência de profissionais por anos e a importância deste conhecimento para a instituição: *“C. fez quinze anos, iniciou com a APAE... a gente goza dela, dizendo que é o nosso museu. Ela iniciou e ela permanece na APAE, então ela tem um bom conhecimento”*.(E3). As entrevistadas E1 e E2 não mencionaram sobre a rotatividade, em seus relatos comentam sobre as contratações e demissões que funcionam de acordo com suas necessidades.

O relato de E3 identifica outra especificidade encontrada no terceiro setor dessa região: a ex-diretora atua como voluntária, e repassa o seu conhecimento para a atual. Muitos funcionários saem, mas acabam pedindo para voltar como diz E1: *“Vai sair um funcionário, normalmente se abre um processo seletivo ou algum ex-funcionário já pediu pra voltar [...] às vezes a pessoa quer sair por algum motivo, que nem eu já fui funcionária da APAE hoje eu sou cedida da prefeitura”*.

E há aqueles que apesar de todas as incertezas de trabalhar neste setor, permanecem unidos em prol do seu objetivo:

Há pessoas dedicadas, que muitas vezes a gente passou por situações de não saber nem se ia receber no mês, e essas pessoas não deixaram de vir trabalhar, nunca deixaram de vir,

totalmente comprometidas [...] mas graças a Deus nenhuma me deixou na mão, todos aqui junto comigo. (E2)

A baixa rotatividade nas instituições pesquisadas pode ser atribuída à restrita presença de profissionais qualificados na região, aos contratos de trabalho formais e às oportunidades profissionais restritas nestes municípios; outro ponto a se destacar é que muitas pessoas não tem estrutura emocional, não suportam as dificuldades e o trabalho junto à população atendida, como se observa no depoimento das gestoras;

Só que a gente tem que ir testando também, a gente tem que ver se a pessoa vai se adequar [...]a gente enxerga os nossos alunos como qualquer aluno de qualquer escola, e tem pessoas que não enxergam assim. Se tu entras aqui pra dentro e trata com pena, tu já estás trabalhando errado com eles e tem que trabalhar por igual. (E3)

Nós notávamos que muitas vezes eles eram contratados, mas eles não conseguiam suportar o trabalho aqui. Eles não conseguiam, mexia muito com o emocional; o emocional deles ficava fragilizado diante das necessidades das crianças eles se fragilizavam (E4).

Para Tachizawa (2010) é preciso criar políticas para o desenvolvimento dos profissionais, pois quanto mais estruturado e preocupado com seus colaboradores, mais qualificado se torna o serviço prestado pelas associações, ponto fortemente evidenciado por E4:

Por isso a gente tem um grupo com as psicólogas, então elas têm as professoras de quinze em quinze dias [...]é um trabalho que exige do professor uma paciência, um equilíbrio muito grande porque vem muitas coisas familiares e eles se comovem com situações de casa, de família. Eu acho que isso é o nosso maior desafio manter as gurias motivadas com vontade de ensinar e de acreditar que eles podem aprender(E4).

RECURSOS E LIMITAÇÕES

As associações com menos tempo de atuação e estrutura ainda restrita, afirmam que em alguns é preciso que todos participem das outras funções:

Aqui todo mundo ajuda em tudo. Quando a gente é contratado já se fala que é uma entidade [...] muitas vezes tá faltando alguém aqui na secretaria e vai ter que sair da sala e atender a pessoa que chegou ou ajudar a limpar [...]todo mundo que entra aqui já sabe que tem esse

comprometimento de ajudar em tudo (...) então a gente procura interagir todo mundo junto, buscar essa união pra poder sair um trabalho legal. (E1).
Então a gente tem que ter parceria, todo mundo está aqui dentro sabe que faltou a merendeira a gente vai pra cozinha e se a gente não puder vir a merendeira nos ajuda (E3).

Porém este fato também pode ser explicado pela falta de profissionais na região, o difícil acesso a cidade e aos custos altos para manter alguns especialistas:

A dificuldade maior de contratar são profissionais com especificações do tipo fonoaudióloga; psicóloga, a gente tem a voluntaria. A terapeuta ocupacional a gente teria que ter... Esses profissionais mais caros aqui não têm na região. Se tu vais pagar alguém que venha de fora, querem cobrar muito caro... e é um pouquinho diferente da nossa realidade. (E1)

As entrevistas relataram uma especificidade da região sobre o voluntariado: na região em que foi realizada a pesquisa não há voluntários nas instituições, justificado pelo receio de reclamações trabalhistas. Não assalariados somente os componentes da diretoria administrativa, como a entrevistada E1 explicita:

A questão do voluntário a gente tem muito cuidado: até quando alguém se dispõe a vir, em ser voluntário, a gente procura saber quem é a pessoa, se ela tem uma boa índole, se não tem alguma coisa que vá nos prejudicar. Faz um termo pra poder não ter problemas depois de querer cobrar coisa da gente. Então tem que ser uma coisa bem esclarecida: passa pela psicóloga, a gente tem muito cuidado com isso (E1).

As entrevistas E1 e E2 não relataram nenhuma experiência de formação oferecida aos colaboradores. Somente E4 informou que realiza dentro da associação as formações e E3 comenta que participam de outras atividades de formação, mas fora da associação:

Nós temos as formações na casa onde todos eles participam dessas formações, nós temos reuniões pedagógicas são quinzenais, mais ou menos, de capacitação, de formação, de tudo que vai ser trabalhado na escola [...] o seminário da clínica que a gente traz várias pessoas pra conversar com os professores e aí a gente abre então pra toda rede. (E4)
Para iniciar a APAE duas professoras fizeram a capacitação em educação especial na cidade de Osório. Fazendo uma vez, tu não precisas mais fazer... mas como tudo muda, se quiser fazer para aprender alguma coisa nova, pode. Participamos todo ano de um seminário em relação à educação especial (E3).

E4 menciona que há meios de buscar desenvolvimento e oportunidades para a equipe de trabalho como na experiência compartilhada:

A gente vai, organiza algum transporte, eu, o presidente e mais um pessoal da clínica, e nós vamos a outros lugares, ver como que está a proposta em tal lugar. A gente vai como equipe e uns professores, aí a gente se deparou assim com realidades (E4).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A investigação teve como objetivo identificar especificidades das relações de trabalho no terceiro setor, a partir de uma pesquisa qualitativa do tipo exploratória tendo como instrumentos entrevistas com quatro representantes das APAES da região Centro Sul do RS.

Os processos formais de vínculo no trabalho estão presentes nos procedimentos de contratação e demissão de pessoal, realizado em parceria com prefeituras do município onde estão situadas as APAES. Os municípios cedem profissionais - já que muitas das instituições não têm condições de custear os salários e, de outra parte, não o Estado não oferece os serviços à população. Diferentemente do aspecto majoritário do terceiro setor, nas instituições pesquisadas não há membros voluntários em virtude do receio de ações trabalhistas e reduzida articulação da comunidade.

Os presidentes das APAES estão presentes nas instituições, desde a tomada de decisões, contratação, demissão, captação de recursos e participação em eventos. Os gestores, por sua vez, possuem formação na área pedagógica e seus processos de trabalho junto à equipe são bastante informais, basicamente na direção de enfrentar os problemas e dificuldades da instituição. Outro aspecto evidenciado é o fato de quanto mais recursos à associação possui – aporte financeiro, profissionais em seu quadro pessoal, localização/acessibilidade - melhores são as práticas com seus membros, como capacitações e visitas a outras organizações para buscar melhorias. Os colaboradores atuam em diversas funções, pois o quadro é reduzido e em geral todos realizam multitarefas, respondendo simultaneamente por várias atribuições.

Futuras pesquisas neste âmbito podem dar visibilidade às diferenças existentes nas instituições do terceiro setor, especialmente considerando as desigualdades de recursos e estruturadessas organizações em diferentes regiões do país e condições sócio-econômicas.

REFERÊNCIAS

ASSIS, L. B. de; VIEGAS, G.; CKAGNAZAROFF, I. B.. Gestão de Recursos Humanos no Terceiro Setor: Um estudo descritivo das Organizações de Belo Horizonte. **REVISTA ELETRÔNICA DE GESTÃO ORGANIZACIONAL**, v. 10, n. 02, p. 297 – 323. 2012. Disponível em:<<http://www.spell.org.br/documentos/ver/8462/gestao-de-recursos-humanos-no-terceiro-setor---um-estudo-descritivo-das-organizacoes--de-belo-horizonte/i/pt-br>>. Acesso em: 26 ago. 2015.

CABRAL, E. H. S. **Terceiro Setor: gestão e controle social**. São Paulo. Saraiva, 2007

CAVALCANTE, C. E. et al. Motivação para entrada de voluntários em ONG brasileira. *Revista de Administração*, v. 50, n. 4, p. 523, 2015.

DINIZ, G.S.. **Direito das Fundações Privadas**. 2. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003.

FENAPAES. **Manual de fundação das APAES**. Brasília, 2014. Disponível em www.apaebrasil.org.br. Acesso em: 20 ago 2015.

GIL, A. C.. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE). **O Gife**. Disponível em: <www.gife.org.br>. Acesso em: 02 set. 2015.

INSTITUTO PRO BONO. **Manual do Terceiro Setor**. Disponível em: <http://www.probono.org.br/publicacoes/manual-do-terceiro-setor>. Acesso em: 02 set. 2015.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A.. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MENESCAL, A.K.. História e gênese das organizações não governamentais. In: GONÇALVES, Hebe Signorini. **Organizações não governamentais: solução ou problema**. São Paulo: Estação Liberdade, 1996.

PEREIRA, R. S.; MORAES, F. C. C. de; MATTOS, A. B. J.; PALMISANO, A. Especificidades da Gestão no Terceiro Setor. **ORGANIZAÇÕES EM CONTEXTO**. SÃO BERNARDO DO CAMPO, SP. v. 9, n. 18, p. 167 – 195. 2013. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/21158/especificidades-da-gestao-no-terceiro-setor/i/pt-br>>. Acesso em: 01 set. 2015.

PINTO, C. R. J.. As ONGs e a política no Brasil: presença de novos atores. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 49, n. 3, p. 651-670, 2006. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582006000300008&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 05 dez. 2015. <http://dx.doi.org/10.1590/S0011-52582006000300008>.

SOARES, A. C. A. A.; MELO, M. C. O. L. Gestão do Terceiro Setor: Uma Prática Social? **REVISTA DE GESTÃO USP**. São Paulo, SP. v.17, n.1, p.1– 11, 2010. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/5310/gestao-do-terceiro-setor--uma-pratica-social-/i/pt-br>>. Acesso em: 02 set. 2015.

SILVA, C. E. G.. Gestão, legislação e fontes de recursos no terceiro setor brasileiro: uma perspectiva histórica. **REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**. Rio de Janeiro, RJ. v. 44, n. 6, p. 1301-1325, 2010. Disponível

em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122010000600003>. Acesso em: 31 ago. 2015.

TACHIZAWA, T.. **Organizações não governamentais e Terceiro Setor: Criação de ONGs e estratégias de atuação**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

TACHIZAWA, T.; POZO, H.; ALVES, J. A. F.. Formulação de um Plano Estratégico em Instituições do Terceiro Setor: O Caso de Uma ONG de Pequeno Porte. **REUNA**. Belo Horizonte, MG. v. 17, n. 3, p. 53 – 72. 2012. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/9037/formulacao-de-um-plano-estrategico-em-instituicoes-do-terceiro-setor--o-caso-de-uma-ong-de-pequeno-porte/i/pt-br>>. Acesso em: 01 set. 2015.

TENÓRIO, F. G.. (Org.). **Gestão de ONGs: principais funções gerenciais**. 8. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

¹Graduada em Gestão de Recursos Humanos pelo Centro Universitário La Salle Canoas. E-mail: amandaburchert@gmail.com

²Doutora em Psicologia Social pela USP. Docente e coordenadora do curso de Gestão de RH no Centro Universitário La Salle Canoas; docente e pesquisadora no programa de pós graduação em Educação na mesma instituição. Email: denise.ziliotto@unilasalle.edu.br

³Sertão Santana - 6.008 habitantes, Barão do Triunfo - 6.767 habitantes, Barra do Ribeiro - 13.039 habitantes Camaquã - 65.745 habitantes.

RECEBIDO EM: Abril de 2016

APROVADO EM: Junho de 2016

ATUALIDADE DO DEBATE E EQUÍVOCOS METODOLÓGICOS DE “ADEUS AO PROLETARIADO” DE ANDRÉ GORZ

TODAY'S DISCUSSION AND MISTAKES OF METHODOLOGY "THE GOODBYE PROLETARIAT" OF ANDRÉ GORZ

Marcelo Gomes¹

RESUMO

Nosso artigo pretende realizar uma abordagem crítica pouco explorada no debate sobre o livro *Adeus ao Proletariado* e sua tese sobre o fim do trabalho. Não visamos defender sua validade ou não, mas compreender os elementos metodológicos que levaram Gorz a abandonar quase completamente as teses centrais do marxismo. Este autor partilha um equívoco em comum com outros autores não dialéticos que compreendem de maneira simplista/linear a evolução das forças produtivas confundindo-se com a heterogeneidade e complexidade dos processos produtivos do século XX. Este é um dos motivos que levaram Gorz a propor um projeto emancipatório para além do trabalho social.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho – Taylorismo – Fordismo – Automação – Emancipação – Gorz.

ABSTRACT

Our paper aims to critically approach unexplored in the debate about the book *Farewell to the working class* and his thesis about the end of work. We aim not defend its validity or not but understand the methodological elements that led Gorz to abandon almost completely the central theses of Marxism. This author shares a misconception in common with other non dialectical authors who understand simplistically / linear evolution of the productive forces mingling with the heterogeneity and complexity of the production processes of the twentieth century way . This one of the reasons that leads Gorz to propose an emancipatory project beyond the social work.

KEYWORDS: Work – Taylorism – Fordism – Automation – Emancipation – Gorz.

1 INTRODUÇÃO²

O debate sobre o trabalho enquanto conceito explicativo da sociedade ou demarcador do conceito de classe social, dentre outros temas correlatos, pode ser visto ao longo de toda segunda metade do século XX. No entanto, nenhum nos parece até hoje mais emblemático do que o livro de André Gorz, cujo elemento provocativo já está apontado em seu título: *Adeus ao Proletariado*. Este livro e suas teses principais já sofreram inúmeras críticas posteriores, inclusive no Brasil³. Todavia, não apenas o debate em torno do tema perdura, mas o próprio livro ocasionalmente figura em citações, o que demonstra que não se encontram de todo esgotados.

Tendo isso em vista, pretendemos aqui fazer uma abordagem que nos pareceu pouco explorada. A saber, se Gorz até então tinha uma grande influência em Marx, por que a dialética parece tão pouco presente em seu livro? Ao invés disso, ela parece ter se atrofiado em detrimento de um empirismo simplista que permitiu que seu autor ficasse refém das particularidades de seu contexto e, portanto, vinculado apenas ao plano fenomênico. Do mesmo modo, a ausência da visão dialética o faz — e a muitos outros autores também, incluindo aqui alguns de seus críticos — incapaz de perceber a contraditoriedade da evolução das forças produtivas e, destarte, ver as indústrias todas como uma totalidade homogênea cuja evolução se dá de modo linear.

A burguesia, na ânsia de reproduzir seu capital, não vê obstáculos morais e nem lógicos para combinar o que há de mais avançado ou atrasado na sociedade humana. Por isso, talvez, seja tão difícil definir o término deste debate. Afinal, o operário tradicional parece desaparecer (ao menos em suas roupas) em alguns locais enquanto reaparece em outros. O conceito de trabalho produtivo e de proletariado parece encolher ou se expandir, dependendo da interpretação que se faça ou do método utilizado.

O capital é uma relação social contraditória e dinâmica, mas para além disso, há processos aparentes ou essenciais que se transpassam. Fenômeno e essência ora se misturam de modo homogêneo, ora se antagonizam. Por isso, ainda que num espaço exíguo, nossa pretensão neste artigo é colocar em relevo o aspecto metodológico deste debate. Pretendemos demonstrar como Gorz, prisioneiro de seu empirismo, deixa de compreender elementos fundamentais da teoria marxiana e, igualmente, deixa de discernir pontos fundamentais do processo produtivo capitalista e do potencial gerado pelo avanço das forças produtivas.

O livro de André Gorz *Adeus ao Proletariado* também possui alguns neologismos e se encontra eivado de ilogicisms e imprecisões conceituais. Por vezes, de forma quase

aforística, busca resolver problemas complexos, enfraquecendo partes consideráveis de sua argumentação. Mas para evidenciarmos estes defeitos, devemos antes partir daquilo que serviu de fundamento das análises que levaram Gorz a mudar paulatinamente sua visão sobre o Marxismo e sobre a emancipação do proletariado.

2 O PROCESSO QUE CONDUZ AO ADEUS AO PROLETARIADO

O livro *Adeus ao proletariado* contém teses que não foram concebidas exclusivamente para esta obra. Elas são desdobramentos de concepções gestadas em obras precedentes do próprio autor. Estas obras, escritas nas décadas de 60 e 70 constituem uma clivagem na trajetória teórica de Gorz que se vê influenciado pelos acontecimentos do contexto europeu neste período⁴. Estas transformações — no contexto e no autor — refletem-se diretamente na visão e no projeto dualista emancipatório contido no livro *Adeus ao proletariado*. Daí a importância de nos determos neste elemento particular e empírico que influencia o autor e, deste modo, compreendermos uma chave explicativa para as razões das polêmicas suscitadas por esta obra.

As obras de Gorz até a década de 70 refletem sua preocupação com a esquerda e seu projeto político revolucionário que eram, ambos — e segundo sua visão — comprometidos integralmente com o crescimento econômico do período do pós-segunda guerra. Período este marcado pelo apogeu do capitalismo numa era economicamente virtuosa — ao menos na parcela dos países desenvolvidos — conhecida como *anos dourados*, “um período homogêneo único na história do mundo”, para concordar com Hobsbawm (2000). Período cuja estratégia de reprodução do capital estava fundada na produção em massa e no uso do trabalho vivo em larga escala nas fábricas taylor-fordistas, o chamado *mass-collective worker*. Um momento de expansão e domínio do setor metalmeccânico que consumia muita mão de obra desqualificada ou semi-qualificada. Lembremos as declarações do próprio Ford⁵:

Quanto ao tempo preciso para a aprendizagem técnica a proporção é a seguinte: 43% não requerem mais que um dia; 36 requerem de um dia até oito; 6, de uma a duas semanas; 14, de um mês a um ano; 1, de um a seis anos. Esta última categoria de trabalhos requer grande perícia — como a fabricação de instrumentos e a calibragem (FORD, 1926, p. 105).

Daí a principal indagação crítica de Gorz recair sobre a desqualificação e perda de autonomia, bem como a suposta imanência do caráter revolucionário do proletariado que neste momento participava da integração econômica, via políticas keynesianas. Isso teria feito com que sua força revolucionária arrefecesse de tal modo que seria imperativo pensar em novas estratégias políticas mais graduais e reformistas (ainda que reivindicando o socialismo).

O que o autor deixa claro, nesta fase de sua obra, é que a esquerda francesa deveria abdicar das tradicionais formas de luta pelo socialismo para empenhar-se na busca por “reformas revolucionárias”, que fariam com que as vitórias parciais conquistadas pelos trabalhadores conduzissem à triunfal superioridade do socialismo sobre o capitalismo, aos olhos de todos (PRIEB, 2005, p. 41).

Estas preocupações iniciais se somam a outras na década de 70 e finalmente 80, momento no qual o livro *Adeus ao Proletariado* é escrito⁶. São partes integrantes deste contexto os temas do *despotismo de fábrica* e, correlato a isso, da *hierarquização e disciplinarização* condicionadas desde as escolas⁷. Nisso, Gorz acompanha uma tendência cujo epicentro se deu no maio de 68 na França, no qual o estruturalismo parecia triunfante e o repúdio a todas as instituições sociais (precipuamente a fábrica, a família, a escola) estava na ordem do dia. O ecologismo ensaia aqui seus primeiros passos. E ainda neste período suspeitava-se também que nenhuma sociedade futura poderia surgir das bases institucionais viciadas do capitalismo. Daí derivarem também os temas da crítica às forças produtivas⁸ e, com ela, de parte considerável da teoria materialista da história, para a qual as contradições que fazem emergir novas formas sociais se encontram entre as forças produtivas progressistas e as relações sociais de caráter conservador. Por fim, já na década de 80, a estes temas se soma a sensação de impossibilidade de retomar a autogestão e a autonomia dentro do universo do *trabalho necessário*, o qual exige um complexo produtivo que não se prestaria a este objetivo humanista. Igualmente, uma composição de classe tradicional (o que restou de proletariado segundo Gorz) que não mais expressa o futuro libertador, mas um passado aprisionador. Dentro da esfera do trabalho necessário a regulação é preponderantemente heterônoma e só uma classe excluída (a *não classe*) em uma esfera de atividades marginais é que poderia reivindicar a autonomia perdida. Neste sentido, Gorz pode ser traçado em paralelo à Habermas e sua teoria da ação comunicativa. Ambos, sofrendo aqui uma maior influência não de Marx, mas de Weber, o que torna sintomático dos desvios do campo teórico marxista.

Todavia, todas estas transformações teóricas que se cristalizam em *Adeus ao proletariado* são frutos de um mergulho de Gorz em seu tempo e em seu contexto. Nesse sentido, o autor jamais poderia ser acusado de idealismos, ainda que o seja por efeito de suas conclusões. Seu empirismo o torna prisioneiro da particularidade europeia e dos fenômenos emergentes que ocultam processualidades contraditórias que não aparecem no nível positivo grosseiro tomado. Vejamos então a contraditoriedade e, igualmente, partes e causas fundamentais destes equívocos ao revisitar o contexto que o influencia.

3 APOGEU E CRISE DA SOCIEDADE DO “TRABALHO”⁹

Praticamente as três décadas que se seguiram ao pós-guerra foram marcadas por um profundo crescimento da economia mundial. Foi o que os economistas classificaram como um período de *boom* do capitalismo. Boa parte deste sucesso fora vista na época, pela maioria dos analistas, como uma decorrência direta da política econômica estatal conhecida como *keynesianismo*, na qual o Estado assumia a função de maior agente econômico e responsável direto por investimentos e pela dinâmica da economia¹⁰. Os países capitalistas haviam aprendido — com a economia de guerra de um lado e a economia planificada da União Soviética de outro — a controlar o mercado e a colocá-lo em confluência com os objetivos estatais. Esta política apostava num crescimento gerado pela ação do Estado garantindo gastos públicos que estimulariam a economia. Dessa forma, poder-se-ia esperar certa indução e aumento de demanda efetiva. Assim, “passava a existir uma economia de consumo de massa com base no pleno emprego e rendas reais em crescimento constante, escorada pela seguridade social, por sua vez paga pelas crescentes rendas públicas” (HOBSBAWM, 2000, p. 277). De fato, como pudemos ver, o crescimento do consumo de bens duráveis no pós-guerra foi algo de espantoso (HOBSBAWM, 2000).

É justamente neste período que veríamos o crescimento das técnicas de propaganda e indução ao consumo promovidas de forma sistemática através dos nascentes meios de comunicação de massa, a *mass media*. Houve também um visível crescimento da “classe média” que, como nos mostra HOBSBAWM em seu livro, ilustraria com perfeição um estrato social altamente influenciado pela burguesia e seus interesses, dando origem aos consumidores compulsivos hodiernos motivados pela ideologia consumista:

Ao mesmo tempo, o compromisso político de governos com o pleno emprego e — em menor medida — com redução da desigualdade econômica, isto é, um compromisso com a seguridade social e previdenciária, pela primeira vez proporcionou um mercado de consumo de massa para bens de luxo que agora podiam passar a ser aceitos como necessidades (HOBSBAWM, 2000, p. 264).

Com a ampliação da massa salarial e o aumento do consumo, a demanda por bens duráveis fortaleceu ainda mais a indústria metalmeccânica. Sabemos, contudo, que boa parte desta indústria, entendida como indústria de forma (*assembly industry*), se valia de mão-de-obra em larga escala, como é característico dos processos produtivos tayloristas e fordistas.

Sendo assim, a indústria paradigmática acaba se tornando, acertadamente ou equivocadamente, a automotiva. Womack, Jones e Roos abrem seu livro *A Máquina que Mudou o Mundo* com a seguinte frase a respeito da indústria automotiva:

Quarenta anos atrás, Peter Drucker denominou-a de “a indústria das indústrias”. Atualmente, a indústria automobilística continua sendo a maior atividade industrial, com aproximadamente 50 milhões de novos veículos produzidos a cada ano (WOMACK; JONES; ROOS, 1992, p. 1).

Vê-se, por este relato, o grau de importância dado à indústria metalmeccânica e, especificamente neste caso, ao setor automotivo, por uma série de autores que analisam o processo de trabalho no século XX. Por este peso e pelo contingente de trabalho demandado é que podemos explicar seu impacto tanto na economia quanto na formação do imaginário sociológico que ilusoriamente o cultivou como o paradigma produtivo generalizável aos vários processos de produção. Poderemos ver à frente que no período do pós-guerra ocorreu um forte crescimento na demanda de bens de produção e bens de consumo duráveis, dentre estes, o automóvel. Na verdade, na primeira metade do século este produto já despontava como um importante atrativo de consumo. Mas foi graças a Ford e seu empenho obsessivo que este produto pôde sair de uma produção quase artesanal (*craft-production*) no início do século para se tornar o produto de massa *par excellence* do pós-guerra. E não fora somente o automóvel. Toda uma mudança no padrão de consumo (principalmente o americano) demandou bens como eletrodomésticos e outros bens de consumo duráveis, assim como os bens de capital para a produção de tais produtos.

Al analizar el contenido sectorial de la expansión industrial, se comprueba que hay dos grandes familias de productos que ejercen el liderazgo indiscutido en la estructura industrial: la de los productos pertenecientes a la metalmeccánica y la rama química, en particular la petroquímica. En la metalmeccánica están incorporados los

bienes de capital, los bienes de consumo durables domésticos y los automóviles. **Tanto el sector automotor como los bienes de consumo durables simbolizan en buena medida, el patrón de consumo prevaleciente en los Estados Unidos y en ellos se advierte, como se verá más adelante, una tendencia paulatina de aproximación de Europa y Japón a los niveles norteamericanos** (FAJNZYLBER, 1983, p. 22, grifo nosso).

A produção de todos estes bens estava baseada nas técnicas e processos tayloristas e/ou fordistas, o que impulsionou o impacto econômico deste setor (MORAES NETO, 2003, p. 32). Daí que não se explica, a nosso ver, o sucesso dos *anos dourados* apenas pela adoção das políticas keynesianas, mas por aquilo que talvez tenha possibilitado a implantação com sucesso destas políticas: a principal indústria deste período — metalmeccânica — demandava muitos trabalhadores. O ciclo virtuoso, do período keynesiano e do *Welfare State*, constituído por *crescimento econômico, liquidez, aumento da demanda efetiva, arrecadação, gastos sociais, pacto social* estaria garantido, não fossem as transformações nas forças produtivas impactarem com as relações sociais fortemente integradoras. Integração, esta, que era o passaporte para desfrutar das benesses desta economia e que, *ipso facto*, serviram para Gorz ver a falência das estratégias tradicionais marxistas.

Mas a demanda por emprego não ocorre de forma homogênea nas indústrias metalmeccânica, têxtil, petroquímica etc. Por isso, a extensão desta primeira impacta e muito nas análises sociológicas de muito autores que pensam o século XX, ainda que o que nos importe aqui seja apenas Gorz. Assim, podemos estabelecer um comparativo da extensão desta indústria ao longo dos “anos gloriosos”.

En 1955, los productos químicos y derivados representaban, a nivel mundial, el 10 % de la producción industrial. En 1977, esa producción se había elevado al 14 %. La industria metalmeccánica eleva su participación de 34 a 43 % en ese mismo período (FAJNZYLBER, 1983, p. 22).

Ou seja, em 1977 a indústria metalmeccânica compreende praticamente metade de toda a economia produtiva mundial. E uma vez que para a produção destes bens de consumo duráveis a burguesia despendia uma grande soma em capital variável, então se torna clara a relação entre a organização do trabalho baseada no taylorismo/fordismo e o pleno emprego vivenciado nos períodos de crescimento dos anos dourados do capitalismo¹¹. De qualquer forma, a sociedade capitalista vivenciaria por algumas décadas o fenômeno deste pleno emprego, fato que teria levado muitos pensadores da época a considerarem que o desemprego e a pauperização vaticinada por Marx como uma lei inexorável do capital fosse mais uma de

suas infundadas “escatologias catastrofistas”. “Desemprego em massa? Onde se poderia encontrá-lo no mundo desenvolvido da década de 1960, quando a Europa tinha uma média de 1,5% de sua força de trabalho sem emprego e o Japão 1,3%” (HOBSBAWM, 2000, 262).

Este contexto teria então influenciado profundamente André Gorz no seu primeiro percurso teórico, no qual traçaria uma *estratégia operária* de tomada e controle do processo de produção. Pelo menos é isso que podemos ver no livro de Josué Pereira da Silva:

O ambiente histórico e político no qual Gorz começou sua carreira intelectual é o complexo contexto europeu e particularmente o francês das décadas de 1950 e 1960. Esse contexto caracterizou-se, de um lado, pela crise do stalinismo e, de outro, pela estabilização do capitalismo no Ocidente e pelos sucessos do *welfare state* keynesiano, que levaram a uma pacificação dos conflitos de classe nos países desenvolvidos do Ocidente. É no interior desse contexto que deve ser entendida a teoria de Gorz sobre estratégia operária. (SILVA, 2002, p. 130).

Não obstante, duas décadas mais tarde o contexto mudaria radicalmente no que tange o crescimento econômico e o desemprego. Esta crise marca o término da vigência ampla do *Welfare State*, o que ocorre de forma concomitante — ou até mesmo em consequência — à entrada da *automação de base microeletrônica* no plano produtivo. Estes dois fenômenos, a nosso ver interligados, redundariam no que foi chamado de “crise da sociedade fundada no trabalho” que, efetivamente, não passa da crise de uma sociedade fundada na extração e valorização pelo trabalho abstrato.

A abolição do trabalho é um processo em curso e que parece acelerar-se. Para cada um dos três principais países industrializados da Europa Ocidental, institutos independentes de previsão econômica estimaram que a automação irá suprimir, no espaço de dez anos, entre quatro e cinco milhões de empregos, a menos que haja uma revisão profunda da duração do trabalho, das finalidades da atividade e de sua natureza. Keynes está morto: no contexto da crise e da revolução tecnológica atuais, é rigorosamente impossível restabelecer o pleno emprego [...] (GORZ, 1987, p. 11).

À época da formulação das teses de seu livro, os efeitos da crise e das novas tecnologias de automação no nível de emprego já se faziam sentir de forma avassaladora. O desemprego em massa que poderíamos ver pelas décadas subsequentes aos anos gloriosos do capitalismo iria marcar fortemente André Gorz, a ponto deste fenômeno fornecer o título para sua obra. Este desemprego, causado principalmente pela crise e pela inserção da automação no processo de produção de setores importantes, teria sua taxa rapidamente elevada, como podemos ver:

O desemprego na Europa Ocidental subiu de uma média de 1,5% na década de 1960 para 4,2% na de 1970 (Van der Wee, 1987, p. 77). No auge do *boom* em fins da década de 1980, estava numa média de 9,2% na Comunidade Européia, em 1993, 11%. Metade dos desempregados (1986-7) se achava sem trabalho há mais de um ano, um terço há mais de dois (HOBSBAWM, 2000, p. 396).

E ainda que a crise seja vista nesse momento como a geradora do desemprego é preciso entender que a evolução das forças produtivas possui ação direta, no nível de emprego e, por que não, na própria crise, a tal ponto que este desemprego deve ser visto, sobretudo, como um *desemprego tecnológico*. E por isso a retomada do crescimento na economia pouco poderia ajudar para a retomada dos índices de empregabilidade em vários setores¹².

O número de trabalhadores diminuiu relativamente, absolutamente e, em qualquer caso, rapidamente. O crescente desemprego dessas décadas não foi simplesmente cíclico, mas estrutural. Os empregos perdidos nos maus tempos não retornariam quando os tempos melhoravam: não voltariam jamais (HOBSBAWM, 2000, p. 403).

Este descompasso entre crescimento e nível de emprego na era da automação microeletrônica Gorz bem o sabia, e afirmava:

Na idade da automatização, o crescimento deixa de ser gerador de emprego. A maior parte das indústrias, na verdade, podem ou poderão produzir mais reduzindo seu pessoal. Na Alemanha [...] aproximadamente a metade (46%) de todos os investimentos industriais visam precisamente a essa finalidade: “economizar mão-de-obra” (GORZ, 1987, p. 161).

Desse modo, romper-se-ia

[...] o laço entre crescimento da produção e crescimento do emprego. Põe em maus lençóis um dos dogmas da economia política keynesiana, a saber: que a retomada do investimento reduzirá o desemprego. Keynes morreu e com ele as políticas do “pleno emprego” (GORZ, 1987, p. 161).

Acompanhando este processo, podemos ver que Gorz presencia a ascensão de uma sociedade do pleno emprego capaz de cooptar o proletariado e integrá-lo a tal ponto dele, Gorz, julgar que este perderia com isso seu impulso revolucionário. Pouco tempo depois, vê a destruição deste mundo integrador pela introdução de métodos produtivos automatizados. Mas mesmo assim, não vê a destruição do taylorismo e do fordismo e julga que de um lado temos o resultado da automação: um “neoproletariado” formado pelos excluídos da produção

e por aqueles que se sustentam de forma ocasional em empregos agora desregulamentados, parciais ou temporários. E de outro lado, ainda teríamos uma “elite” trabalhadora constituída em níveis hierarquizados cujo trabalho tem como característica a heteronomia de uma produção desqualificada, parcelar e concebida ainda por uma gerência, cuja estrutura é típica do taylorismo e do fordismo.

Portanto, sobre a visão de Gorz não recai apenas o limite de não conceber o sistema capitalista como uma totalidade composta por processos combinados e desiguais¹³. Do contrário, poderia perceber que a tese do “fim do trabalho” é por demais simplista se aplicada como generalização do mundo europeu para o restante do sistema capitalista que vivenciava neste momento a transnacionalização e financeirização de sua economia¹⁴. Sobre esta visão recai também a contradição de perceber dois movimentos antitéticos como tendência, ao invés de ver um movimento como tendência e outro como passado residual. E isto porque Gorz não concebia a produção como um todo contraditório que teria no seu nível mais evoluído a imagem do menos evoluído, tal como apregoava a metáfora metodológica dialética da comparação entre a anatomia do homem e do macaco por Marx e Engels. Afinal, no que tange a produção, a indústria metalmeccânica se encontrava em seu anacronismo no século XX até a década de 80 com a inserção da microeletrônica e informática. É mister compreender que outras indústrias e setores já caminhavam pelos princípios da automação desde o começo do século XX e mesmo século XIX. Este é o caso do setor *têxtil* e do setor chamado de *indústria de fluxo* ou *processos contínuos*, ambos contendo um alto grau de automação determinada pela aplicação tecnológica da ciência¹⁵.

Parece também que a visão de Gorz, em geral pouco dialética, tenha compreendido a evolução das forças produtivas como um processo linear e homogêneo entre diferentes indústrias e setores. Assim, a aplicação mecânica e genérica dos critérios fenomênicos descritos nos capítulos XI, XII e XIII de *O Capital* pode sugerir que **todas** as indústrias passam **ao mesmo tempo** pela evolução da cooperação simples, divisão parcelar e grande indústria automatizada. Para os que veem a evolução de tal forma é impossível compreender que setores tenham chegado à automação já no século XIX enquanto a indústria de forma e de montagem, como a automobilística, só tenha começado seu processo na década de 80 do século XX, ainda que nos processos mecânicos de fabricação o tenha feito a partir da década de 60 do mesmo século com a rigidificação das MFUs¹⁶ até a flexibilidade das MFCNCs¹⁷.

O revolucionamento ocasionado pela introdução da nova automação, de base microeletrônica, sobre a forma taylorista-fordista de produzir concentra-se, portanto, na indústria metalmeccânica produtora de bens duráveis de consumo complexos. Sua consequência será a de trazer essa indústria para o “leito da automação”, no qual já caminham há muito tempo ramos industriais tecnologicamente mais avançados, como as indústrias têxtil e de processo contínuo (MORAES NETO, 2002, p. 83-4).

Possivelmente, o peso da indústria metalmeccânica e automotiva naquele período tenha influenciado Gorz a tal ponto de não perceber este descompasso e, pior, ter-se sugerido que a relação taylorista e fordista não encontraria limites, compondo esta dualidade que marcaria o mesmo dualismo em seu projeto emancipatório — trabalho necessário e social heterônomo e desqualificado de um lado e, fora dele¹⁸, autônomo, mas individual e espontâneo. É o que se vê nesta passagem em que Josué reafirma a visão de Gorz sobre a impossibilidade de emancipação: “A eliminação do trabalho, de um lado, e a persistência de uma divisão do trabalho alienante, de outro, solapam a possibilidade de controle operário e impedem a possibilidade de libertação *no* trabalho” (SILVA, 2002, p. 204).

4 O EMPIRISMO DE GORZ E O IDIOTISMO DA PROFISSÃO

Gorz tem o olhar fixo para os processos de trabalho e sua transformação no período tratado acima. Mas seu empirismo desmedido primeiro o conduz ao equívoco *urbi et orbi*, ou seja, o que é válido para seu contexto deve ser válido para o mundo todo. Além deste desvio, outro defeito deste empirismo descuidado é como falamos, confundir processos produtivos distintos. O taylorismo e o fordismo aparecem enquanto fenômeno para suprirem uma necessidade imperiosa do capital de controlar o trabalhador em processos nos quais este é o elemento principal. Onde o capital conseguir, aplica-se a subsunção real do trabalho e onde não se conseguir esta primeira, aplica-se a subsunção formal. Foi o que Taylor e Ford fizeram.

O capital visa, se puder, a exclusão do trabalhador do processo. Enquanto não se consegue, tal como em Taylor e Ford, a estratégia é: *fracionar o trabalho, retirar todo seu conteúdo de concepção e passá-lo para a gerência* (MORAES NETO, 1991).

Os princípios de “organização científica” tayloristas não são nada extraordinários. Após vencer um período de resistência por parte dos trabalhadores, Taylor consegue com êxito passar o comando e o conhecimento de como fazer para a gerência decidir pelo trabalhador. Isso é o que Gorz acusa como perda de autonomia. Mas isso não deve ser

confundido com a falência da tese marxiana de relações sociais superiores brotando do desenvolvimento ao limite das forças produtivas no capitalismo. Afinal, estes processos demonstram antes a mediocridade do que o caráter revolucionário do desenvolvimento tecnológico capitalista. Como podemos ler em Braverman,

[...] Taylor não estava interessado a princípio no avanço da tecnologia [...]. Ele fez significativa contribuição para o conhecimento técnico da prática nas oficinas (sobretudo no aceleração do manejo de ferramentas), mas se trata de subprodutos de seu empenho em estudar esta prática com vistas a sistematizá-la e classificá-la. Interessava-lhe o controle do trabalho em qualquer nível de tecnologia (BRAVERMAN, 1977, p. 101).

A saída apresentada foi justamente promover ainda mais a desqualificação através da simplificação dos tempos e movimentos, com sua posterior passagem para o controle da gerência. Ford, seguindo os mesmos preceitos de Taylor, inova o mesmo por levá-lo ao seu paroxismo. E, como já dissemos uma vez empregadas em larga escala na indústria metalmeccânica que se expandiam vertiginosamente naquele período, as técnicas tayloristas e fordistas se tornariam simbolicamente hegemônicas no seio da moderna sociedade industrial, a tal ponto que estas técnicas foram vistas como ilustrativas das forças produtivas do capitalismo. Criticá-las tornou-se análogo à crítica dirigida ao capital. Ao mesmo tempo, criticar o capital seria análogo à crítica ao taylorismo/fordismo.

[A partir do livro de Piore e Sabel, de 1984] [...] torna-se possível enxergar fordismo em qualquer [lugar] da manufatura ao longo dos últimos 60 anos. Contra isso, argumentamos que a inovação de Ford da fábrica com linha de montagem possui um campo limitado de aplicação... As técnicas produtivas de Ford apenas apresentam uma esmagadora vantagem de custo na produção de bens duráveis complexos, inicialmente automóveis e produtos elétricos, e posteriormente no campo de produtos eletrônicos, os quais incluem bens de consumo e de produção. [...] Todavia, para o caso dos bens de consumo simples, como vestuário e móveis, as técnicas de produção em massa possuem uma vantagem limitada. *As indústrias de processo, intensivas em capital, como siderúrgicas e químicas, seguiram por um caminho próprio antes e depois de Ford.* É portanto bastante compreensível que a maior parte das plantas nas economias avançadas não contenham linhas de montagem; o mencionado levantamento sobre a indústria manufatureira britânica mostrou que 31% das plantas da amostra utilizam linhas de montagem, e apenas metade delas acionadas mecanicamente. As inovações de Ford foram importantes, mas elas dificilmente podem-se responsabilizar por toda trajetória de desenvolvimento das economias avançadas (WILLIAMS et al. *apud* MORAES NETO, 2003, p. 95, grifo do autor).

No entanto, o que seria realmente mais grave no campo propriamente conceitual é que esta generalização do taylorismo/fordismo fez com que estas técnicas fossem vistas como a consubstanciação da *grande indústria* descrita por Marx. E é a partir deste princípio equivocado que podemos ver ilações abstrusas como esta em que Coriat identifica taylorismo como a realização da grande indústria descrita por Marx¹⁹.

“Tudo o que Marx *anuncia* relativamente às *características especificamente capitalistas do processo de trabalho* (parcelamento das tarefas, incorporação do saber técnico no maquinismo, caráter despótico da direção) *o realiza* Taylor, ou mais exatamente, lhe dá uma extensão que até então não havia tido. O excepcional interesse que apresenta Taylor reside no fato de que é a expressão *consciente, concentrada e sistemática* dos interesses do capital em um momento estratégico de sua história. Torna consciente a burguesia dos imperativos da valorização do capital relativos às formas que devem imprimir ao processo de trabalho, formas que Marx havia anunciado de maneira dedutiva” (CORIAT *apud* MORAES NETO, 1991, p. 94, itálico do autor).

Assim, para vários autores, bem como para André Gorz, olhar para as forças produtivas mais desenvolvidas do capitalismo significaria fundamentalmente olhar para o *locus* produtivo da indústria metalmeccânica (e em grande medida a indústria automobilística) e sua característica *específica* de organização do trabalho: o taylorismo e o fordismo. Gorz estaria muito longe do entusiasmo de Marx nos seus *Grundrisse* ao avaliar a importância de uma base tecnológica desenvolvida, pela mediação da científica, para a emancipação humana. E assim a *autonomia* entendida como possibilidade de fazer e agir sem determinação prévia de um protocolo técnico e de um corpo de gerentes ficava comprometida.

[...] mesmo que as tarefas repetitivas e embrutecedoras sejam abolidas ou, quando não possam sê-lo, sejam repartidas por toda a população, o trabalho socialmente necessário nunca será comparável à atividade dos mestres-artesãos ou dos artistas; uma atividade autodeterminada, de que cada pessoa ou equipe define soberanamente as modalidades e o objeto, o toque pessoal, inimitável, que imprime sua marca particular ao produto (GORZ, 1987, p. 17).

E para alguém como Gorz que nutria uma inconfessa, mas explícita, apologia do ideal passadista artesanal e, igualmente, para alguém que não fazia distinção das técnicas e tecnologias e seus potenciais distintos, o sonho da autogestão e da emancipação estaria para sempre comprometido. Dentro do trabalho, a heterodeterminação taylor-fordista seria denunciada. Enquanto a automação seria acusada pela "terrível" consequência de fazer o óbvio: eliminar o trabalho! E neste sentido, Gorz evidencia uma tendência, também inconfessa, muito similar à Proudhon. E por isso a mesma crítica de Marx a este serve àquele:

A oficina automática faz desaparecer as espécies e o idiotismo da profissão. O sr. Proudhon, não tendo sequer compreendido este único aspecto revolucionário da oficina automática, dá um passo atrás, e propõe ao operário que faça não apenas a duodécima parte de um alfinete, mas sucessivamente todas as doze partes. O operário chegaria assim à ciência e à consciência do alfinete. [...]. Resumindo, o sr. Proudhon não superou o ideal do pequeno-burguês. E para realizar esse ideal, não imagina nada melhor do que fazer-nos voltar ao companheiro ou, quando muito, ao mestre-artesão da Idade Média (MARX, 2001, p. 126-7).

Infelizmente, Gorz e os teóricos burgueses não foram os únicos a confundir o taylorismo (e fordismo) como o mais alto avanço das forças produtivas capitalistas. Lênin, sendo ou não parte de uma tática conjuntural, endossa o mesmo equívoco e, por isso, Gorz poderia olhar tanto para o capitalismo como para os processos revolucionários socialistas que extrairia as mesmas consequências. Lênin, que até 1918 atacava fortemente o taylorismo como a “forma de extração de mais suor do trabalhador” declarou:

A última palavra do capitalismo neste terreno — o sistema Taylor — do mesmo modo que todos os avanços do capitalismo, reúne em si toda a ferocidade refinada da exploração burguesa e **uma série das maiores conquistas científicas referentes ao estudo dos movimentos mecânicos durante o trabalho, a supressão dos movimentos supérfluos e torpes, a elaboração de métodos de trabalho mais racionais, a implantação de melhores sistemas de registro e de controle, etc. A República Soviética deve adotar, a qualquer custo, as conquistas mais valiosas da ciência e da técnica neste domínio.** A possibilidade de se construir o socialismo depende precisamente do êxito que logremos, ao combinar o poder soviético e a organização soviética da direção com as últimas conquistas do capitalismo (LENIN, 1988, p. 164, grifo nosso).

As necessidades imediatas do poder soviético exigiram medidas extremas tanto neste período como na década de 30, com a coletivização forçada stalinista. A emulação socialista, as brigadas de choque de trabalhos em infraestrutura e o *stakhanovismo*, dentre outros elementos, ampliam os exemplos que permitem a mesma conclusão que se fazia ao olhar para a exploração do trabalho nos países capitalistas. Por isso, o olhar de Gorz por todo este período lhe forneceria o reforço para seu projeto dualista. Um projeto fundado num duplo equívoco. 1) conceber as forças produtivas de maneira indistinta. 2) Não perceber o potencial emancipador fornecido pela automação (seja de base eletromecânica ou microeletrônica, flexível ou dedicada) e pela informática.

O conceito emancipatório²⁰ e o de "homem" em Marx²¹ não estão fundados num indivíduo que se realiza fazendo seu trabalho isolado do começo ao fim, mas muito mais na mediação complexa que envolve a produção e que lhe confere um teor científico que obriga e impõe o enriquecimento cultural como *conditio sine qua non* para esta tarefa.

Os trabalhos realmente livres — o [trabalho] da composição musical, por exemplo — são ao mesmo tempo endiabradamente sérios e requerem o esforço mais intensivo. O trabalho da produção material só pode assumir este caráter: 1) se tem assegurado em si seu caráter social, e 2) se tem um caráter científico e é, ao mesmo tempo, de caráter geral, e não o esforço de um homem como uma força natural domesticada, mas [o trabalho] de um sujeito que atua no processo de produção como uma atividade reguladora de todas as forças naturais, e não em uma forma puramente natural e primitiva (MARX, 1985b, pp. 33-4).

Portanto, ser livre, diferentemente do senso simplório que parece permear as pretensões de Gorz, não é produzir o que se quer ou da maneira que se quer no momento que se quer, mas no supracumir-se da sua própria condição natural que é inerente a cada individualidade crua. Uma produção emancipadora deve necessariamente exigir igual dimensão de apropriação. Só assim o indivíduo deixa esta condição natural para se tornar parte integrante do gênero e, portanto, do ser social — projeto só possível a partir de relações sociais cujo fundamento não seja a apropriação privada e acumulação abstrata da riqueza.

CONCLUSÃO

Tendo em vista o princípio de que a consciência, como na reviravolta copernicana e compreendida corretamente, não guia, mas é guiada pelas condições materiais que a cercam, podemos supor compreensível que no contexto do vigor do capital financeiro autores até sérios tenham se deixado levar pela miragem de que a riqueza pode se reproduzir independente do lastro material e dos homens. Sendo assim, a tese do fim da importância do trabalho material para a criação de riqueza foi o mote deste fim de século, precipuamente na sociologia.

Do exposto, podemos concluir que os anos 50 e 60, período do pleno emprego, do uso extensivo do trabalho vivo, do cooptação do pacto social keynesiano etc. determinaram em Gorz a postura de buscar um caminho intermediário entre a revolução e o gradualismo da social-democracia, apostando ainda num socialismo coletivamente gerido pela classe trabalhadora. Os anos 70 demarcam uma ruptura com este pensamento que culmina nos anos 80 com a publicação de *Adeus ao Proletariado*, no qual o proletariado tradicional deixa de ser visto como sujeito, tomando seu lugar o “neoproletariado” formado por desempregados, trabalhadores parciais e precarizados pelos efeitos das novas tecnologias e reestruturação produtiva.

A partir desta obra, fica claro que seu olhar empírico se tornou prisioneiro das transformações ocorridas no nível fenomênico. Gorz não reconhece a heterogeneidade das indústrias de fluxo, têxteis, metalmecânica etc. e por isso vê taylorismo e fordismo em tudo, juntamente com a desqualificação inerente a estes processos. Quando, em raros momentos do seu livro, concebe processos produtivos distintos destes e concordantes com as descrições mais ousadas de Marx nos *Grundrisse* — nas quais a mediação da ciência torna o processo complexo e exige do homem maior qualificação e apenas um trabalho de supervisão — Gorz também faz a crítica a estes sistemas automáticos, não mais porque desqualificam, mas porque é o trabalho acumulado na tecnologia que realiza todas as atividades, vindo aí de modo fetichizado a impotência do indivíduo trabalhador. Assim, vê-se que o problema da emancipação não se encontra nas forças produtivas mais avançadas, mas no próprio paradigma emancipatório de Gorz que, indisfarçadamente, revela seu apego passadista às formas artesanais de produção. Louva o trabalho e o indivíduo no seu isolamento fabril, elementos típicos do trabalho dos artífices das corporações de ofício no feudalismo, é preciso dizê-lo.

Gorz, então, passa a aceitar uma heteronomia e uma alienação insuperáveis — e até mesmo uma relação capitalista produtora de mercadorias — desde que haja espaço para uma produção marginal autônoma — correlata a muitas das propostas da chamada escola de economia solidária. Afinal, a automação poderia permitir que os excluídos operassem em outra esfera. As grandes indústrias assumiriam o trabalho necessário social, permitindo que os indivíduos excluídos ou parcialmente excluídos pelos efeitos da reestruturação produtiva possam se dedicar aos trabalhos voluntários e individuais, sem qualquer compromisso com a produção social. Quiçá o discurso sobre o empreendedorismo seja sua cobertura ideológica atual.

Esta visão superficial e pouco dialética leva Gorz (e tantos outros) ao simplismo e limite do empirismo sociológico grosseiro, tendo como efeito a incompreensão de Marx tanto quanto a diferença entre determinação social particular das forças produtivas e sua real essência.²² Do mesmo modo, a crítica que se fez a Marx neste período só faz por revelar a própria nudez do acusador. A visão dialética impedia Marx de ser um catastrofista e, mais ainda, naturalizar as relações sociais e unilateralizar o desenvolvimento humano — tal como a tese weberiana da *jaula de ferro* ou parte das críticas frankfurtianas — como se fez transparecer em teses e títulos como “homem unidimensional”.

A hegemonia da metalmecânica e dos processos produtivos tayloristas e fordistas (ou ohnoístas) causou estrago considerável na teoria revolucionária quando estes foram

entendidos como o mais alto avanço científico em termos produtivos — mesmo Lênin se equivocou. Estes processos produtivos medíocres, lastreados na ergonomia e no papel central do homem — e mesmo o trabalhador enquanto apêndice da máquina — não tem nada a ver com a potência emancipadora das forças produtivas descrita por Marx. A base produtiva do socialismo deve mesmo estar posta *a priori* ou qualquer pretensão revolucionária humana será sempre quixotesca, como este autor já apontava nos *Grundrisse*.

BIBLIOGRAFIA

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?:** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez;; Campinas: Unicamp, 1995.

_____. **Os Sentidos do Trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 5ª. ed. São Paulo: Boitempo, 2001.

BENAKOUCHE, R. A transnacionalização do capital. **Revista de Administração de empresas**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 1, p. 79-90, Jan 1980.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista:** a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1977.

FAJNZYLBER, F. **La industrialización trunca de América Latina.** México: CET - Centro de economia transnacional: Editorial Nueva Imagen, 1983.

FERRO, J. R.; TOLEDO, J. C.; TRUZZI, O. M. S. **Automação e trabalho em indústrias de processo contínuo.** São Carlos: Universidade Federal de São Carlos, 1985. Mimeo.

FORD, H. **Minha vida e minha obra.** São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1926.

GORZ, A. **Adeus ao Proletariado - para além do socialismo.** Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1987.

_____. **Metamorfoses do Trabalho:** crítica da razão econômica. São Paulo: Annablume, 2003.

GORZ et al. **Crítica da divisão do trabalho.** 3ª. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

HOBBSAWM, E. J. **A era dos extremos:** o breve século XX 1914-1991. São Paulo: Companhia das letras, 2000.

LENIN, V. I. As tarefas imediatas do poder soviético. In: BERTELLI, A. R. **Estado, ditadura do proletariado e poder soviético.** Belo Horizonte: Oficina de livros, 1988.

LESSA, S. **Trabalho e proletariado no capitalismo contemporâneo.** 2ª. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

MARX, K. **Grundrisse - Lineamientos fundamentales para la crítica de la economía política.** México: Fondo de Cultura Económica, v. I, 1985a.

_____. **Grundrisse - Lineamientos fundamentales para la crítica de la economía política.** México: Fondo de Cultura Económica, v. II, 1985b.

_____. **Miséria da Filosofia.** São Paulo: Centauro, 2001.

_____. **O Capital.** 19ª. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, v. I e II, 2003.

_____. **Manuscritos Econômico-filosóficos.** São Paulo: Boitempo, 2004.

MÉSZÁROS, I. **A teoria da alienação em Marx.** São Paulo: Boitempo, 2006.

MORAES NETO, B. R. **Marx, Taylor, Ford:** as forças produtivas em discussão. São Paulo: Brasiliense, 1989.

_____. O século XX e a teoria marxista do processo de trabalho. **Crítica Marxista,** São Paulo, 15, n. 10, 2002. 71-84.

_____. **Século XX e trabalho industrial: taylorismo/fordismo, ohnoísmo e automação** em debate. São Paulo: Xamã, 2003.

PRIEB, S. **O trabalho à beira do abismo: uma crítica marxista à tese do fim da centralidade do trabalho.** Ijuí: Unijuí, 2005.

ROSDOLSKY, R. **Gênese e Estrutura de O Capital de Karl Marx.** Rio de Janeiro: EDUERJ, 2001.

SILVA, J. P. D. **André Gorz: trabalho e política.** São Paulo: Annablume; FAPESP, 2002.

WOMACK, J. P.; JONES, D. T.; ROOS, D. **A máquina que mudou o mundo.** Rio de Janeiro: Campus, 1992.

ZILBERSHEID, U. **The marxian idea of abolition os labor - can it be revived?** University of Massachusetts at Amherst: International Conference Marxism (mimeo), 2000.

¹Doutor em sociologia pela UNICAMP. Professor adjunto do Departamento de Pedagogia – Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE. Email: mgsociais@yahoo.com.br

²Este trabalho parte de um resumo do segundo capítulo de minha dissertação defendida ainda no mestrado e foi apresentado no IX Seminário de saúde do trabalhador, ocorrido na UNESP de Franca em 2015.

³Cf. (ANTUNES, 1995), (LESSA, 2011), (SILVA, 2002), (PRIEB, 2005).

⁴Cf. (SILVA, 2002) e (PRIEB, 2005).

⁵No caso, trata-se da desqualificação promovida pelo taylorismo e pelo fordismo que, como fora mostrada pelo próprio Henry Ford, não exige do operário nada mais do que movimentos ritmados e parciais que se aprende em poucos dias: “A maioria dos homens que se apresentam em nossa fábrica não possuem especialidade nenhuma e em horas ou dias aprendem o seu ofício. E se não o aprendem é que não prestam para nada” (FORD, 1926, p. 77).

⁶Sobre estes temas ligados ao taylorismo e despotismo, conferir também (GORZ et Al., 1996).

⁷Daí sua proximidade de pensadores como Ivan Illich, que grande influência exerceu sobre Gorz neste período.

⁸Assim diz Gorz em seu livro: "O desenvolvimento das forças produtivas do capitalismo é funcional apenas com relação à lógica e às necessidades do capitalismo. Esse desenvolvimento não somente não cria a base material do socialismo como lhe cria obstáculos. As forças produtivas desenvolvidas pelo capitalismo trazem a sua marca impressa a tal ponto que não podem ser geradas ou colocadas em operação segundo uma racionalidade socialista" (GORZ, 1987, p. 26). Tal debate em nosso meio ficou conhecido como a crítica à neutralidade da técnica. Epíteto este que de forma semântica já nos leva a equívocos de simplificações grosseiras e pouco dialéticas. Esperamos tratar disso ao longo deste artigo.

⁹Cabe aqui ressaltar a grande confusão que teóricos do fim do trabalho fazem a respeito da categoria trabalho e da categoria emprego. Nesse sentido, não há apogeu ou crise da sociedade do trabalho, mas do emprego. Conservamos apenas nome por ser o mote de muitos destes autores.

¹⁰Uma opinião contrária a esta pode ser vista no artigo de Simon Clarke intitulado: *Crise do fordismo ou crise da socialdemocracia?* (Cf. CLARKE, 1991).

¹¹A discussão sobre a correção da tese keynesiana não pode ser tratada aqui devidamente e nem é esta a pretensão. Cabe apenas um apontamento e uma indagação se a política econômica de um real gasto do Estado em obras e políticas sociais e de incentivo teria, sozinha, conseguido alavancar este crescimento sem a complexa situação envolvendo vários fatores como a reconstrução da Europa no pós-guerra e daí a enorme demanda, tanto de infraestrutura quanto de bens de consumo. E principalmente talvez uma base produtiva altamente concentradora de trabalho vivo, como é o caso da indústria metalmecânica e seus inerentes processos tayloristas e fordistas. Em caso negativo, explica-se talvez a incapacidade da esquerda que ascendeu ao poder não fazer nada mais que gerir os negócios da burguesia aplicando a mesma agenda neoliberal de forma escamoteada.

¹²Não desconsideramos aqui os diversos fatores confluentes para a crise de 70, tais como a política oligopolista adotada pelos países produtores de petróleo e principalmente o processo de transnacionalização do capital, que tem seu ponto de inversão crucial em 1971. “[...] Segundo relatório das Nações Unidas, em 1971 a produção internacional (ou seja, o valor da produção efetuada fora das fronteiras, pelas filiais das firmas nacionais) excedeu o montante das exportações (BENAKOUCHE, 1980). Esse movimento, como veremos, fortalece o argumento daqueles que dirão que o volume de trabalho vivo que se reduz nos países desenvolvidos será compensado pelo volume estimulado nos países que receberão investimentos e sediarão parte destes capitais transnacionais.

¹³Para usarmos um jargão trotskista.

¹⁴A tese do “fim do trabalho”, assim concebida equivocadamente, continua aberta segundo nosso juízo. O fenômeno do assalariamento se amplia, tanto quanto a proletarização de outros setores. O conceito de trabalhador coletivo e de trabalho produtivo no sentido capitalista também abarca novos campos de trabalho. O desemprego nos países desenvolvidos da década de 80 e 90 é compensado extranacionalmente em parte pela mundialização do capital num primeiro momento, enquanto o capital podia encontrar farta mão de obra semiqualiificada e sem tradição de luta e sindicalização em outras partes do mundo. Mas em parte esse movimento também se altera nos países que inicialmente abrigaram esta migração de capitais. A automação tende a se generalizar, mas é uma equação mais complexa envolvendo custos e política salarial, como se viu nas grandes montadoras do ABC. O emprego de tecnologias obedece a uma proporção racional cuja razão inversa é a oferta de mão de obra qualificada e barata. Mesmo no interior de uma fábrica, a adoção de uma tecnologia automática pode obedecer ao mesmo critério custo-benefício. O capital não vê qualquer obstáculo moral em empregar um trabalhador em serviços de risco se o pagamento de indenizações for muito inferior á implantação do mesmo serviço automatizado.

¹⁵Cf. (MORAES NETO, 2003) e (FERRO; TOLEDO; TRUZZI, 1985).

¹⁶Automação das Máquinas-Ferramenta Universais com base eletromecânica.

¹⁷Automação das Máquinas-Ferramenta de Controle Numérico Computadorizado com base microeletrônica.

¹⁸Proporcionado pela redução da jornada de trabalho garantida pela automação.

¹⁹Ainda que boa parte dos apontamentos feitos por Coriat esteja no capítulo XII e não XIII, como quer fazer crer.

²⁰Sobre isso, Cf. (MARX, 1985a), (MARX, 1985b) e (ZILBERSHEID, 2000).

²¹Para entender o conceito de homem em Marx, tanto na relação de produção como na de apropriação, sugerimos (MARX, 2004).

²²Conceito hoje pensado de forma pejorativa como produto filosófico anistórico.

RECEBIDO EM: Abril de 2016
APROVADO EM: Junho de 2016

ARBITRAGEM JURÍDICA NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO SETOR SUCROALCOOLEIRO

LEGAL ARBITRATION IN LABOR RELATIONS IN BIOFUELS INDUSTRY

Juliana Martins Anacleto¹

Fernando Rodrigues Amorim²

Leonardo Augusto Amaral Terra³

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo avaliar como a arbitragem pode contribuir para as relações trabalhistas no setor sucroalcooleiro. Para elaboração da pesquisa foi realizado um estudo de caso em uma usina localizada no interior do Estado de São Paulo. Optou-se por realizar uma pesquisa qualitativa e exploratória. Dessa forma, foram entrevistados os advogados e o gerente da área jurídica de uma usina sucroalcooleira localizada no interior Paulista, que disponibilizaram as informações vitais para a compreensão e posterior comprovação da eficácia da arbitragem. Foi possível concluir que a Justiça Pública não possui capacidade de solucionar todas as questões jurídicas sozinha. Assim, faz-se necessária a adoção de novos métodos para solucionar os conflitos entre as partes. A prática da arbitragem é um método de solucionar os conflitos de maneira mais rápida para proporcionar um desafogamento do Judiciário, principalmente em se tratando dos processos trabalhistas. Os resultados obtidos pela empresa em questão são de extrema importância, visto que através da mensuração dos resultados foi possível compreender que a arbitragem pode contribuir para as relações trabalhistas do setor sucroalcooleiro. Além disso, foi demonstrado que a empresa analisada apresenta grande preocupação com as demandas altamente crescentes de ações trabalhistas.

Palavras-chave: Arbitragem – Negociação – Controvérsias Trabalhistas.

ABSTRACT

This study aimed to evaluate how the arbitration may contribute in labor relations in the biofuel industry. This research was conducted by a case study in a plant located within

the State of Sao Paulo. We decided to conduct a qualitative and exploratory research. Thus, we interviewed the lawyers and the legal manager of a sugarcane mill located in São Paulo, which provided the vital information for understanding and subsequent evidence of the effectiveness of the arbitration. As we can notice, the Public Justice does not have the ability to deliberate the legal issues by itself, so it is necessary the adoption of new methods to resolve conflicts between the parties. In this context, it is the practice of an arbitration method that resolves conflicts more quickly and provides the bottlenecks of the judiciary, especially when dealing with labor. The results obtained by the said company are very important, once the measurement of the results would prove that the arbitration may contribute to a better labor relation in the sugar sector; since with the enactment of Law No. 9307/96, the parties have autonomy to choose which method they prefer to resolve conflicts by Public Justice or Arbitration Corte. Furthermore, we proved that the company analyzed is greatly concerned about the growing demands of this area. Finally, we concluded that companies may adopt this method of conflict resolution, because the law in question was created to set new guidelines to the law and, in view of the backlog that the judiciary has, a company needs solutions that are faster and more economic.

Keywords: Arbitration – Negotiation – Labor Disputes.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, o sistema judiciário nacional está em crise, a cada 10 processos nas prateleiras apenas três são solucionados no decorrer de um ano (OAB, 2009). Esta morosidade tem levado as pessoas a ficarem insatisfeitas e desconfiadas quando buscam o referido sistema visando solucionar conflitos (SADEK, 2004). Conforme lembra Martins (2002), esta crise institucional também afeta a Justiça do Trabalho. É certo que em todo o país muitas Varas do Trabalho (Juntas de Conciliação e Julgamento) estão abarrotadas de processos trabalhistas, o que implica elevados custos para as organizações e até mesmo para a sociedade.

De acordo com o ex-presidente da Única, Marcos Sawaya Jank (2009), o setor sucroalcooleiro possui duas palavras importantes: mudança e diversidade. A mudança é

porque o setor está investindo no processo de mecanização da cana-de-açúcar, o que trará uma redução do plantio e da colheita manual. O processo de mecanização já está em andamento em várias usinas da Região Centro/Sul; o que, segundo Moraes (2007), levará a uma diminuição de 134 mil vagas de emprego até as safras de 2020/2021. Alguns lavradores vêm sendo alocados em outras funções como operadores de colheitadeira, motoristas e operadores de máquinas agrícolas de um modo geral. Entretanto, grande parte destes trabalhadores deverá ser dispensada no curto e médio prazo (MORAES, 2007; ÚNICA, 2009).

Uma vez que, no setor sucroalcooleiro muitas são as denúncias referentes às violações de leis trabalhistas (LANGOWSKI, 2007). Muitas das pessoas que deverão ser dispensadas em decorrência da mecanização poderão buscar na justiça a reparação pelos direitos que lhes foram negados. Este cenário tende a provocar o acúmulo de processos trabalhistas, o que é um grande problema para muitas usinas, pois com a sobrecarga das Varas do Trabalho os processos tendem a ser demorados e onerosos.

Este tipo de violação trabalhista ocorre em todas as regiões do país, como exemplo, no ano de 2006 o ministério do Trabalho fiscalizou 74 usinas e todas sofreram autuações. Em 2007, a Procuradoria Regional do Trabalho ajuizou mais de 40 ações civis públicas contra as usinas (MENDONÇA; MELO, 2008). Esse relato nos revela que o setor possui sérios problemas. Diante deste fato, os funcionários e o Ministério do Trabalho a todo tempo recorrem com ações judiciais.

Neste contexto, a busca por meios alternativos para lidar com os conflitos vem crescendo, uma vez que as pessoas procuram por outros métodos de solução de controvérsias. Com a promulgação da Lei nº 9.307/96, as pessoas passaram a ter a oportunidade de escolher entre a Justiça Estatal ou a Justiça Privada (Juízo Arbitral) para solucionar os conflitos de maneira mais ágil (LEIRIA; MONTESANO; ALCÂNTARA, 2000). Diante deste fato, a arbitragem aparece como uma possível solução para os problemas encontrados no setor.

“A arbitragem é o procedimento de solução de conflito mediante um órgão ou uma pessoa às quais as partes são submetidas e que proferirá uma decisão. Essa pessoa; suprapartes denomina-se árbitro” (NASCIMENTO, 2004, p.598-9). A possibilidade de utilização da arbitragem na solução de conflitos é clara, pois a Lei nº. 9307/96 da arbitragem permite a utilização desta prática por qualquer pessoa, assim como a Constituição Federal que, por meio do artigo 144, §1º, aponta a possibilidade do uso das

cortes arbitrais para negociações coletivas, inclusive de âmbito trabalhista (BENTO; SILVA; OLIVEIRA, 2009).

Neste contexto, propõe-se avaliar como a arbitragem pode ser usada para solucionar os litígios trabalhistas, sejam eles coletivos ou individuais, no setor sucroalcooleiro.

2 CONCEITOS E HISTÓRIA DA ARBITRAGEM

Segundo Rocha (1998), a arbitragem é um meio de resolver litígios civis voltados para os direitos patrimoniais, onde o árbitro escolhido pelas partes é responsável por tomar a decisão como a Justiça Comum de um órgão do Judiciário. Os Tribunais de Arbitragem ou Câmaras de Arbitragem e Mediação estão presentes em todo o mundo, elas surgiram com o intuito de resolver controvérsias denominadas patrimoniais, como contratos, conflitos trabalhistas, compra e venda de empresas e até processos relacionados à família, como divisão de herança. Eles surgiram pela necessidade de resolver os conflitos de uma forma mais amigável entre pessoas físicas ou jurídicas e têm a finalidade de colaborar, entre outros fatores, para desafogar o Poder Judiciário (TAAB, 2009).

Para Martins (2002, p.82) “na arbitragem, uma terceira pessoa ou órgão, escolhido pelas partes, vem a decidir a controvérsia, impondo a solução aos litigantes. A pessoa designada chama-se árbitro. Sua decisão denomina-se laudo arbitral”. A pessoa designada para ser árbitro, pode ser qualquer pessoa capaz, não precisa ser formada em direito, deve possuir apenas os conhecimentos técnicos ou científicos de acordo com o litígio a que foi submetido, ou seja, o árbitro pode ser advogado, engenheiro, administrador, médico, psicólogo etc (FURTADO; BULOS, 1998). Os árbitros devem sempre ser em número ímpar, podendo nomear os seus respectivos suplentes (BRASIL, 1996).

Deste modo, um Tribunal de Arbitragem pode ser composto por um corpo de árbitros: advogados, administradores, contadores, médicos, dentistas, entre outros. De acordo com o processo a serem julgadas, as partes escolherão os árbitros que irão atuar. Dessa forma, os árbitros, especialistas em suas áreas, estarão presentes na resolução dos conflitos (TASP, 2009).

Segundo Leiria, Montesano e Alcântara (2000) é facultada ao árbitro, de acordo com a Lei nº 9.307/96, a conciliação entre as partes, onde o árbitro buscará a melhor negociação, ou seja, ele quem decidirá as controvérsias das partes, buscando o acordo. Ele poderá ouvir testemunhas de ambas as partes, e assim formar seu veredicto. Pode também realizar perícias, ou qualquer outro tipo de prova, mediante um ofício ou requerimento das partes. Para que possa solucionar os conflitos o árbitro deve possuir as seguintes características:

- a) Idôneo e imparcial, ou seja, não pode ter interesse no resultado do conflito;
- b) Discreto e independente, sem qualquer vínculo com uma das partes, como, por exemplo, ser empregado de uma delas;
- c) Capaz perante a lei civil, isto é, ter 21 anos completos e perfeito domínio mental (LEIRIA; MONTESANO; ALCÂNTARA, 2000, p.42).

De acordo com a legislação brasileira, a decisão do árbitro deverá ser cumprida e tal divergência não poderá ser submetida ao judiciário. É como se a palavra do árbitro fosse uma sentença definitiva (BRASIL, 1996). Contudo ainda há divergências quanto a este poder da corte arbitral de se valer como decisão definitiva já que se comprovado que o árbitro foi favorável a uma das partes, ele pode ser processado criminalmente e sua sentença arbitral poderá ser cancelada (BRASIL, 1996).

Segundo Furtado e Bulos (1998), a função do árbitro é facultativa, mas assim que nomeado, o árbitro passa a ser responsável pela resolução do litígio. Caso o árbitro venha a falecer após sua nomeação, estiver impossibilitado de exercer sua função ou seja recusado pelas partes, será nomeado um substituto para desempenhar o seu papel de solucionar os conflitos entre as partes (FURTADO; BULOS, 1998).

Martins (2002, p.91) entende que, “a jurisdição ou tutela é a forma de solucionar conflitos por meio da interveniência do Estado, gerando o processo judicial”. A arbitragem poderá ser de direito ou equidade; como direito, o árbitro é comparado à atividade do juiz, neste caso o julgamento é convencional, as partes dispõem um limite na convenção arbitral. No entanto, como equidade, o juiz é o legislador e o juiz ao mesmo tempo, portanto, este domina a lei (ALVIM, 2007). No entanto, o árbitro não poderá impor sua vontade e muito menos antecipar a justiça de direito das partes. A arbitragem busca um equilíbrio, mediando a negociação entre as partes (STRENGER, 1998). Ademais, a arbitragem pode ser espontânea e compulsória. Espontânea seria livre, quando as partes comprometem-se a solucionar litígios futuros pela arbitragem, a

compulsória seria obrigatória, ela é decorrente da decisão judicial ou da lei (MARTINS, 2002).

No âmbito dos litígios trabalhistas, Martins (2002) argumenta que existem três métodos para solucionar os conflitos: arbitragem, conciliação e mediação. Na arbitragem, as partes elegem uma terceira pessoa ou órgão para decidir a controvérsia, essa pessoa é designada árbitro e possui o poder de um juiz. É uma forma de resolução de conflitos alternativa à Justiça Estatal e que pode contribuir para desafogar a Justiça Pública (LEIRIA; MONTESANO; ALCÂNTARA, 2000).

A conciliação é um método antigo na doutrina jurídica, surgiu para tentar desafogar a Justiça do Trabalho do exuberante número de processos. Essa técnica é vista com bons olhos pelas empresas que podem instituir as comissões de conciliação dentro delas próprias. Seus representantes são empregados e empregadores, e o sindicato é quem institui a comissão. O conciliador não faz propostas ou mediação, ele apenas intermedia as partes para que cheguem a um acordo. Por fim, a mediação surge quando uma terceira pessoa é chamada para resolver os conflitos entre as partes. O mediador não precisa ser formado em direito, igual ao árbitro, o que interessa realmente é que esta pessoa venha a mediar o conflito, onde se obtenha várias propostas visando ao desejo das partes (MARTINS, 2002).

3. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa desenvolvida no presente trabalho foi elaborada mediante um estudo de caso, de caráter exploratório. “O estudo exploratório é designado por alguns autores como pesquisa quase científica ou não científica; é normalmente o passo inicial no processo de uma pesquisa [...]” (CERVO; BERVIAN, 2002, p.69).

O ponto principal de um estudo de caso é a tentativa de esclarecer o motivo pelo qual um conjunto de decisões foram tomadas e implementadas e quais foram os resultados alcançados (YIN, 2001). Assim, o estudo de caso permite uma investigação visando aos eventos da vida real e conta com algumas técnicas utilizadas pelas pesquisas históricas, além de acrescentar duas fontes de evidências que usualmente não são incluídas no repertório de um historiador: observação direta e uma série sistemática de entrevistas (YIN, 2001).

3.1. Contextualização do Caso

A pesquisa se desenvolveu em uma usina sucroalcooleira localizada no interior do Estado de São Paulo. Esta empresa é de grande importância para a economia local e regional e é listada como uma das maiores produtoras de açúcar e álcool do mundo. O caso foi escolhido pelo porte da instituição e por possuir vários processos trabalhistas similares aos que têm sido relatados no setor sucroalcooleiro.

A empresa explora a cultura da cana-de-açúcar com o objetivo de produzir e comercializar açúcar, álcool e energia e está instalada em uma região de alta relevância no cenário nacional, que se destaca por possuir uma completa infraestrutura em termos de transporte, abastecimento e energia, que favorece o desenvolvimento de importantes polos na indústria do agronegócio.

3.2 Técnica de Coletas de Dados

Como instrumento de pesquisa foi utilizada uma entrevista semiestruturada, baseada na aplicação de um questionário com dez questões. Segundo Cervo e Bervian (2002), a entrevista é uma conversa orientada para que se possa chegar a um objetivo específico por meio do interrogatório elaborado pela pesquisa. Neste contexto, foram enviados um questionário ao gestor e cinco questionários destinados aos advogados do departamento jurídico do caso estudado, por meio dos quais foram obtidas as informações. Todos os questionários enviados foram integralmente respondidos.

Depois dos dados coletados, os pesquisadores desenvolveram uma narrativa geral do caso pesquisado e foi selecionado somente o que foi tido como essencial, ou seja, o que possuía ligação com seus objetivos e a construção da pesquisa, conforme proposto por Cauchick (2007).

Esta narrativa contemplou as formas como o gestor e os advogados tratam os processos trabalhistas, bem como, as técnicas utilizadas para a resolução dos conflitos e os benefícios que poderiam ser trazidos pela arbitragem para este processo. Este processo levou em consideração as afirmações de Cervo e Bervian (2002), para quem os fatos explicados e os fenômenos observados são um apanhado de pensamentos onde se

visa analisar, observar, levantar hipótese e verificar se existem confrontos entre os fatos, colocando as teorias em um contexto mais amplo.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

De acordo com o Tribunal Arbitral de São Paulo e a Câmara de Alçada Brasileira (2009), os conflitos denominados patrimoniais podem atuar nas áreas passíveis de arbitragem e são eles: contratos de compra e venda de empresas, relações trabalhistas e até processos relacionados com herança, nos contratos de compra e venda de transportes, loteamento, comércio internacional, locação residencial e outros.

A empresa estudada evidenciou que possui certa restrição na utilização da arbitragem nas relações trabalhistas do setor sucroalcooleiro. De acordo com o gestor do departamento jurídico, no passado, a empresa adotou formas alternativas de solucionar os conflitos, mas o Judiciário não reconheceu os acordos celebrados e houve resistência dos juízes em reconhecer a autonomia e a validade da transação celebrada sem a interferência do mesmo. O gestor relatou que em muitos dos casos as pessoas acabaram sendo seduzidas pelos advogados a buscarem o poder Judiciário, onde supostamente poderiam obter melhores resultados.

Esta segurança insegura dos meios particulares pode ser observada também na obra de Cretella Neto (2007), para quem o meio de solução de litígios estatal pode ser aplicado a quaisquer conflitos, isto é, ele é jurisdicional. A pessoa será obrigada a cumprir a decisão judicial, assim que a mesma passar para a fase do trânsito em julgado. Já os meios particulares, como a arbitragem, são aplicados somente em alguns tipos de conflitos, podendo ser aplicados por um árbitro, que nem precisa ser formado em direito ou por uma Câmara de Tribunal Arbitral e pode ser revertido pela justiça caso seja constatada falha processual.

Quando questionados sobre a substituição do Poder Judiciário pela Arbitragem, 66,6% dos entrevistados disseram que seria possível substituir as demandas judiciais pelas demandas arbitrais, principalmente nos casos onde caberia velocidade na solução dos conflitos. Na arbitragem, as partes elegem uma terceira pessoa ou órgão para decidir a controvérsia; essa pessoa é designada árbitro e possui o poder de um juiz. É uma forma de resolução de conflitos e alternativa à Justiça Estatal e que pode contribuir para

desafogar a Justiça Pública (LEIRIA; MONTESANO; ALCÂNTARA, 2000). Porém, os entrevistados propuseram que o Estado, por meio de seu legislativo, precisaria definir melhor o Juízo Arbitral para as pequenas demandas, como já acontece com o juizado de pequenas causas, possibilitando que, aos poucos, esta prática fosse estendida para outros ramos do Direito. Segundo o gestor e os advogados, em tese qualquer arbitragem traz benefícios, o que faz deste procedimento um instrumento bastante eficaz na solução dos conflitos.

De acordo com os entrevistados, nas relações empresariais, de um modo geral, a arbitragem reduz os efeitos negativos de uma disputa no Judiciário, onde o resultado final pode levar anos e/ou expor as partes. Estes também argumentam que este tipo de método de solução de litígios também poderia ser muito proveitoso para solucionar litígios de ordem trabalhista, desde que fosse amparado legalmente. Porém, Bento, Silva e Oliveira (2009) defendem que nestes casos, esta não substituirá completamente a atividade jurisdicional estatal, por ainda estar sujeita à revisão dos resultados.

Outro ponto a ressaltar é a formalidade, celeridade e especialidade do árbitro quanto à matéria objeto de julgamento. Os entrevistados destacaram que o procedimento é sigiloso e não necessita de publicidade, evitando assim repercussões negativas para a imagem da empresa que muitas vezes ocorrem com a divulgação dos litígios. Uma vez que os processos não são publicados, acabam deixando as partes mais confortáveis para tratar de suas negociações e até mesmo fazer propostas que não seriam feitas em uma corte estatal, onde poderia abrir precedentes. Os entrevistados também apresentaram o fator custo reduzido do processo como um fator positivo da arbitragem neste tipo de litígio, apesar de a CAESP (2005) ainda apontar que estes ainda podem ser elevados em alguns casos. Posição compartilhada por 16,6% dos entrevistados que acreditam que a principal desvantagem desta técnica é o alto custo, uma vez, que em alguns casos os valores pagos (honorários) são mais altos do que em um litígio solucionado pelo Poder Judiciário.

A vantagem que teve mais destaque nas entrevistas foi a agilidade na resolução dos conflitos que poderia beneficiar tanto os empregados quanto as usinas. Tal percepção está de acordo com o que foi relatado por Rocha (1998) que explicita que a arbitragem tem decisões mais rápidas do que os tribunais estatais. De acordo com o autor, processos que chegam a demorar 10 anos no Tribunal de Justiça, o Tribunal Arbitral resolve em até 06 meses. O autor também aponta a simplicidade dos processos

burocráticos e a especialização do árbitro, de acordo com a natureza da ação, como pontos positivos do uso da arbitragem em relação às cortes estatais. Fatos também observados, com menor intensidade, por todos os entrevistados.

Quando perguntado sobre as desvantagens desta técnica, 50% dos entrevistados responderam que por ser pouco utilizada e a legislação não ser tão explícita quanto aos seus limites, a arbitragem acaba enfrentando barreiras. Isto ocorre pois se houver grave ofensa à Constituição, como o Tribunal Arbitral não respeitar a ampla defesa ou o contraditório foi parcial, não observando as próprias regras da Lei da Arbitragem, o Judiciário poderá revisar ou anular a decisão do árbitro. Para 33,3% dos entrevistados, existe, inclusive, uma corrente no Judiciário que não aceita a aplicação da arbitragem nas relações individuais de trabalho, por entender que a empresa, por deter mais poder, pode tanto eliminar, quanto diminuir os direitos dos trabalhadores.

Ao analisar entre as múltiplas possibilidades de solução de litígios, o gestor do jurídico destaca a arbitragem como uma boa técnica para solucionar os conflitos empresariais, internacionais, contratuais e, por fim, causas fundadas em questões técnicas. Em relação aos direitos trabalhistas, o gestor aponta que a melhor solução seria realizar um trabalho preventivo das empresas, visando minimizar as faltas trabalhistas.

Para 66,6% dos entrevistados, a arbitragem, devidamente regulamentada, seria o melhor método para resolver os conflitos, sejam eles empresariais ou contratuais. Apenas 33,3% dos entrevistados disseram ser melhor o Poder Judiciário, por possuir maior poder de decisão. Mas vale ressaltar que estes reconhecem que as despesas podem se tornar altas, pela morosidade em solucionar certas controvérsias.

Quando questionado qual a política e procedimento da empresa para resolver as controvérsias do setor, os advogados responderam que hoje é feito um esforço em todas as áreas do Direito para resolução dos conflitos de forma extrajudicial. No entanto, na maioria das vezes, o assunto chega ao Judiciário. O gestor mencionou que mesmo com os benefícios teóricos percebidos na arbitragem, diante da experiência negativa do passado e de um histórico de condenações injustas, a usina tem preferido a solução perante as Varas Trabalhistas, ou seja, pelo Judiciário. Contudo, o mesmo reconhece que se a arbitragem fosse melhor regulamentada este quadro poderia mudar.

Quando perguntados sobre os motivos que os levariam a adotar a arbitragem, 50% dos entrevistados responderam que os principais motivos seriam: agilidade, flexibilidade, informalidade, sigilo, custos mais baixos em relação à Justiça Comum,

especialização e cumprimento imediato da sentença arbitral. Dois responderam que os motivos seriam a possibilidade de uma decisão imparcial, proferida por um árbitro altamente especializado no assunto. Por fim, apenas um entrevistado respondeu que não vê motivos para adoção da prática, apesar de ver que ela apresenta vantagens.

Analisando a opinião dos entrevistados sobre se a arbitragem pode proporcionar uma redução nos custos da empresa, o resultado foi que 100% dos entrevistados responderam que sim, pois as decisões podem ser tomadas mais rapidamente. Esse resultado reflete que a arbitragem é economicamente viável para as empresas, já que proporciona redução de custos quando comparada ao procedimento judicial brasileiro que é moroso, público e pouco eficaz. Porém, é evidente nas entrevistas que a segurança jurídica é um entrave para tal uso, pois ela pode incorrer em custos e desgastes adicionais para a empresa que pode se ver obrigada a pagar duas vezes pelo processo.

Diante deste contexto, todos os entrevistados, quando questionados se a arbitragem seria um método de solução de conflitos que poderia facilitar o dia a dia das empresas, responderam que sim. Entretanto, ressaltaram que no cenário atual isso não se aplicaria para as ações trabalhistas, mas apenas para procedimentos com maior formalidade.

Ao analisar se a empresa pesquisada revela grande preocupação com a demora do Judiciário em resolver os conflitos, obteve-se o seguinte resultado: os advogados ressaltaram que a grande preocupação seria principalmente nos processos trabalhistas, em razão do alto custo de sua manutenção. Contudo, várias ações vêm sendo realizadas pelo Conselho Nacional de Justiça para solucionar o problema, como por exemplo: o estabelecimento de metas para o Judiciário resolver os processos, cursos para os magistrados, o auxílio da arbitragem em alguns casos, dentre outros. Para o gestor do departamento jurídico da empresa pesquisada, a organização se preocupa e muito com a demora do Judiciário em solucionar os conflitos e salienta que essa demora tem um ônus significativo para empresa.

Esta posição contrária ao uso da arbitragem em ações trabalhistas vai de encontro com a opinião de autores como Martins (2002), Bento, Silva e Oliveira (2009) e Morel e Pessanha (2007). Tais argumentam em favor do uso da arbitragem nas questões trabalhistas, apesar de indicarem que esta não substitui a atividade jurisdicional estatal.

Ao verificar se acreditavam que a arbitragem é utilizada pelas empresas do setor, 33,3% dos entrevistados responderam que as empresas utilizam contratos prevendo a utilização do procedimento arbitral em suas relações contratuais, trabalhistas, etc. E 66,6% dos entrevistados responderam que os tribunais arbitrais devem comprovar que são dignos, imparciais e merecedores da credibilidade do setor. Tais entrevistados também destacam que alguns tribunais arbitrais qualificados são caros e talvez seja um dos principais motivos de sua pouca utilização. Por fim, o gestor do departamento jurídico deixou claro que hoje isso é menos frequente pela insegurança jurídica apresentada pela arbitragem. Mas “se as organizações tiverem certeza de que a decisão ou acordo celebrado perante as cortes arbitrais serão respeitados pelo Judiciário, elas tenderão a optar pela arbitragem para solucionar os litígios”.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A arbitragem no Ordenamento Jurídico Brasileiro ganhou destaque e poder com a promulgação da Lei nº 9.307/96; através da opinião de vários juristas renomados e estudiosos da matéria, pôde-se verificar que a arbitragem tem potencial para contribuir nas relações trabalhistas do setor sucroalcooleiro, uma vez que a lei traçou novas diretrizes ao Direito e proporcionou à sociedade uma opção adicional de escolha para solucionar os seus conflitos de maneira mais rápida e econômica.

A principal função descrita na literatura para os Tribunais Arbitrais é a solução de controvérsias denominadas patrimoniais, como: contratos, conflitos trabalhistas, compra e venda de empresas, comércio internacional, locação comercial, loteamentos, etc. Esses tribunais são compostos por árbitros altamente especializados, que são escolhidos de acordo com a natureza da ação.

Durante o andamento da pesquisa foi possível identificar uma série de vantagens oferecidas pela arbitragem para a resolução de litígios trabalhistas no setor sucroalcooleiro. Dentre elas se destacaram o tempo e os custos reduzidos nos processos. Contudo, um fato importante apresentado pela análise foi a falta de segurança jurídica que a empresa pesquisada evidenciou. Esta insegurança levou a certa restrição da usina analisada com relação à utilização da arbitragem para solucionar os conflitos trabalhistas. Isso porque, no passado, a empresa tentou adotar essa técnica para

solucionar os seus conflitos e não obteve êxito, pois os acordos não foram reconhecidos pelo Judiciário.

Porém, no decorrer da pesquisa observou-se que a nova regulamentação trouxe consigo muitos debates; mas hoje, não há como discutir a constitucionalidade da arbitragem na resolução dos conflitos, pois a lei deu ao árbitro o poder de um juiz togado e proporcionou à sentença arbitral os mesmos efeitos da sentença judicial, não cabendo qualquer interferência no mérito da decisão, a não ser que o árbitro tenha descumprido algumas regras, como: nulidade no compromisso, corrupção, possuir relação com as partes, etc. Nesse contexto, não podemos esquecer que o Judiciário não poderá ser substituído pela arbitragem, pois, ambos possuem papéis complementares.

Entretanto, mesmo com a nova redação da lei, a insegurança persiste, até mesmo por conta da resistência de correntes do próprio judiciário em reconhecê-la como método de resolução de litígios. Neste sentido, os resultados deste esforço de pesquisa mostram que, apesar das múltiplas vantagens da técnica, a lei ainda é falha em estabelecer a segurança jurídica necessária para ampla adoção da arbitragem nos litígios trabalhistas. No cenário em pauta, caberia ao governo o papel de propor estímulos de incentivo à arbitragem, através de uma regulamentação detalhada e do convencimento do Judiciário de que a nova Lei da arbitragem surgiu para resolver as controvérsias, os conflitos e/ou litígios de maneira mais ágil e segura.

Diante do que foi analisado sugere-se que as empresas do setor tenham cautela ao adotar a arbitragem para solucionar seus conflitos nos contratos, tais como de energia, fornecimento de cana-de-açúcar, parcerias, prestação de serviços e até mesmo nas questões trabalhistas. Sugere-se como forma de ampliar a segurança que as empresas utilizem cláusulas contratuais ou o compromisso arbitral para se beneficiar, por exemplo, da redução de custos, da agilidade, da flexibilidade e do sigilo das cortes arbitrais.

REFERÊNCIAS.

ALVIM, J.E. C.. **Comentários à Lei de Arbitragem, Lei 9.307, de 23 de Setembro de 1996.** Curitiba: Editora Revista e Atualizada, 2007.

BENTO, V. B.; SILVA, Aurelino Bento; OLIVEIRA, Rafael Lima dos Santos. **A Arbitragem no Dissídio Individual Trabalhista**. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=973> Acesso em 16 de abril de 2009.

BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 de setembro de 1996. Seção 1. p. 18.897.

CÂMARA DE ALÇADA ARBITRAL BRASILEIRA - TAAB. Disponível em: <<http://www.taab.com.br>>. Acesso em 06 de junho de 2009.

CAUCHICK. P. A. M.. **Estudo de caso na engenharia de produção: estruturação e recomendações para sua condução**. Prod. vol.17 no.1. São Paulo, Jan./Apr. 2007. Acesso em 04 de Agosto de 2009.

CERVO, L. A.; BERVIAN, A. P.. **Metodologia Científica Quinta Edição**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

CONSELHO ARBITRAL DO ESTADO DE SÃO PAULO - CAESP. Disponível em: <<http://www.caesp.org.br>> . Acesso em 11 de junho de 2009.

CRETELLA NETO, J.. **Comentários à Lei de Arbitragem Brasileira**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2007.

FURTADO, P.; BULOS Lammêgo Uadi. **Lei da Arbitragem Comentada**. São Paulo: Ed. Saraiva, 1998.

GONÇALVES, D. B. **Os impactos no meio ambiente**. In: WORKSHOP IMPACTOS DA EVOLUÇÃO DO SETOR SUCROALCOOLEIRO, 13., 2008, Campinas. Projeto Programa de Pesquisa em Políticas Públicas. Sorocaba, Unesp, 2008.p. 1 – 10. Disponível em: <http://www.apta.sp.gov.br/cana/anexos/position_paper_painel3_daniel.pdf> Acesso em: 24 de maio de 2012.

LEIRIA, J. S.; MONTESANO, Arlete & ALCÂNTARA, Sandro Vilela. **Manual da Arbitragem como solução do Passivo Trabalhista Empresarial**. Porto Alegre: CLT, 2000.

LANGOWSKI, E. **Queima da cana**: uma prática usada e abusada. Cianorte: APROMAC, 2007. Disponível em: <<http://www.apromac.org.br/QUEIMA%20DA%20CANA.pdf>>. Acesso em: 16 maio 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

MENDONÇA, M. L.; MELO, M.. **Uma rotina de violações**. Disponível em: <<http://www.ecodebate.com.br/2008/03/26/direitos-trabalhistas-no-setor-sucroalcooleiro-uma-rotina-de-violacoes-artigo-de-maria-luisa-mendonca-e-marluce-melo/>>. Acesso em 25 de novembro de 2009.

MORAES, M.A.D.F. O mercado de trabalho da agroindústria canavieira: desafios e oportunidades. Econ. Apl. Vol.11 n.4, Ribeirão Preto, Oct\Dec. 2007.

MOREL, R. L. M. & PESSANHA, E. G. da F.. **A justiça do Trabalho**. Tempo. soc. V19. Nº2 São Paulo Nov. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702007000200003&1...>. Acesso em 25 de maio de 2009.

NASCIMENTO, A. M.. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 1992. ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL - OAB. Disponível em: >http://www.oabsp.org.br/palavra_presidente/2008/113>. Acesso em 11 de junho de 2009.

ROCHA, J. de A.. **A Lei de Arbitragem (Lei 9.307 de 23 de Setembro de 1996) Uma avaliação Crítica**. Brasil: Editora Malheiros, 1998.

SADEK, M. T. A.. **Poder Judiciário**: perspectivas de reforma. Opin. Pública, vol.10, nº.1. São Paulo Nov. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=SO104-62762004000100002>. Acesso em 11 de junho de 2009.

STRENGER, Irineu. **Arbitragem Comercial Internacional**. São Paulo: LTr, 1998.

TRIBUNAL ARBITRAL DE SÃO PAULO - TASP. Disponível em: <<http://www.arbitragem.com.br/perguntas.html#3b>>. Acesso em 06 de Abril de 2009.

ÚNICA - União da Indústria de Cana-de-açúcar. Disponível em: <<http://www.unica.com.br/opiniao/show.asp?msgCode={1160559B-AD54-454E-83A9-A0B477196E43}>>. Acesso em 01 de outubro de 2009.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: Planejamento e Método**, 2ª Ed., Editora Bookman, 2001.

¹Bacharel em Administração de Empresas pela Faculdade de Educação São Luís.

²Bacharel em Administração de Empresa pela Faculdade de Educação São Luís e Mestre em Agroecologia e Desenvolvimento Rural pela UFSCar, doutorando em engenharia agrícola na Universidade Estadual de Campinas.

³Bacharel em Administração de Empresas pela Universidade de São Paulo, com MBA Executivo em Gerenciamento de Projetos pela Fundação Getúlio Vargas, Mestrado e Doutorado em Ciências no programa de Administração de Organizações da Universidade de São Paulo.

RECEBIDO EM: Abril de 2016

APROVADO EM: Junho de 2016

SIGNIFICADOS DO TRABALHO PARA DEPENDENTES QUÍMICOS EM REABILITAÇÃO: UM OLHAR A PARTIR DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

WORK MEANT FOR CHEMICAL DEPENDENT ON REHABILITATION: A LOOK FROM WORK PSYCHODYNAMIC

Lauren Heineck de Souza¹

Marina Capellão Becker²

Liciane Diehl³

RESUMO

O objetivo deste estudo foi analisar os significados do trabalho para dependentes químicos em processo de reabilitação, em um centro terapêutico situado no Vale do Taquari-RS. Trata-se de um estudo exploratório de abordagem qualitativa. Para a coleta de dados foi realizado um grupo focal e para a análise dos dados, utilizou-se a Análise de Conteúdo de Bardin (2009). Os resultados foram discutidos a partir da Psicodinâmica do Trabalho proposta por Dejours (1992) e demonstraram a influência negativa das drogas no trabalho, dificultando esta conciliação. Ainda, para os sujeitos do grupo, o trabalho é constituinte de identidade e considerado uma forma de sentirem-se reconhecidos pela sociedade.

PALAVRAS-CHAVE: Significados do Trabalho – Dependência Química -Psicodinâmica do Trabalho.

ABSTRACT

The aim of the study was to analyze the meanings of work for addicts in rehabilitation process on a therapeutic center located in Vale do Taquari-RS. This is an exploratory study with a qualitative approach. For data collection the Focus Group was used and, for the analysis of these data the Content Analysis of Bardin (2009). Results are discussed based on Psychodynamics of Work proposed by Dejours (1992), which shows the negative influence of drugs at work, making it difficult. More, for the group subjects, work is considered a way to feel important in society and forming identity.

KEYWORDS: Meaning of Work – Addicts Dependent – Psychodynamics of Work.

1 INTRODUÇÃO

Através do trabalho, o ser humano tem a oportunidade de satisfazer necessidades de sobrevivência, de viver em segurança, promover satisfação pessoal e realização profissional. É por meio do trabalho que o sujeito conquista oportunidades para a manutenção da saúde psíquica e para o processo de constituição de sua identidade (DEJOURS, 2008). Complementa Dejours (2007, p.21) que “[...] o trabalho continua sendo um mediador insubstituível da realização pessoal no campo social”.

Para Lancman e Ghirardi (2002), o trabalho influencia processos como reconhecimento, gratificação e mobilização da inteligência, que além da ligação com a realização do trabalho, também constituem a identidade e subjetividade do sujeito. Dejours (2008b) ressalta que um grande motivador do trabalho é o reconhecimento, que tem um significado que permeia a realização do sujeito, o que possibilita ganhos à sua identidade. O trabalho é entendido, então, como algo além do ato de vender forças de trabalho em troca de remuneração, e influencia de forma direta no pertencimento a grupos e a certos direitos sociais.

Neste sentido, ao discutir o processo social de desfiliação, Castel (1998) argumenta que o trabalho é a matriz da integração social e aponta forte correlação entre esta forma de inserção social e as formas de inserção no trabalho. Além disso, Carreteiro (1999) refere que, no Brasil, a condição de ser trabalhador vincula-se aos direitos sociais a que o sujeito tem acesso. Proteção social e dimensões do trabalho, portanto, estão estreitamente relacionadas - quanto mais o sujeito se insere no trabalho, mais se inscreve nos eixos de proteção social.

Ao discorrer sobre o consumo de substâncias químicas e o ambiente de trabalho, Lima (2010) afirma que a dependência passa a ser um empecilho para a realização das atividades laborais, já que seu uso começa a acarretar problemas no próprio emprego com punições, rebaixamento de função, transferências compulsórias, imposição de tarefas menos interessantes. Segundo Dalgalarondo (2008), a dependência química é um estado mental e físico que resulta da interação entre o sujeito e a substância química. O termo “dependência” pode ser entendido como o uso que deixa de ser funcional e abre espaço para uma relação de dependência, em que a droga deixa de ser um meio ou um recurso a mais para o indivíduo lidar com suas dificuldades, tornando-se um fim em si mesma (LIMA, 2010).

A partir do exposto, com o presente estudo, pretendeu-se investigar significações do trabalho para dependentes químicos em reabilitação. Para tanto, foi realizado um grupo focal em um centro terapêutico para a reabilitação de dependentes químicos, situado no Vale do

Taquari-RS, a cerca de 110 km da capital Porto Alegre, com o objetivo de analisar e articular as falas dos participantes com a Psicodinâmica do Trabalho proposta por Dejours (1992).

2 MÉTODO

Trata-se de pesquisa exploratória de abordagem qualitativa realizada em junho de 2014. Para a coleta de dados, foi utilizado o grupo focal que visa, a partir das trocas realizadas no grupo, observar conceitos, sentimentos, atitudes, crenças, experiências e reações relacionados a determinado tema. Através do contexto de interação que se busca criar, emergem muitos pontos de vista e questões emocionais, que permitem ao pesquisador coletar boa quantidade de informação sobre o tema em foco (MINAYO, 2007).

O grupo focal foi composto por 13 dependentes químicos, que estavam em reabilitação, internados no Centro Terapêutico. Eles foram convidados com antecedência pela Psicóloga do local, com quem também foi agendada a visita das pesquisadoras. O grupo foi realizado no próprio centro terapêutico, partindo da seguinte questão norteadora: “Qual o significado do trabalho nas suas vidas?”. Optou-se em realizar um encontro com o tempo que fosse necessário até obterem-se respostas para o problema de pesquisa. Assim, o encontro teve duração de uma hora e 10 minutos. A identidade dos participantes do estudo foi preservada utilizando-se como referências S1, S2,... S13. A letra “S” denota o termo “sujeito”.

As interações que ocorreram no grupo focal foram gravadas por dois gravadores de voz e foram transcritas as passagens significativas para a análise, que teve sustentação da Análise de Conteúdo de Bardin (2009). Essa técnica consiste em captar a essência das falas, procurando relatar os significantes e analisar a comunicação (BARDIN, 2009). Além disso, buscou-se articular os significados das falas com a Psicodinâmica do Trabalho proposta por Dejours (1992), que possibilita compreensões sobre a subjetividade no trabalho, abrindo espaços para a expressão verbal dos trabalhadores, tomando o âmbito do trabalho como gerador de prazer, satisfação e reconhecimento, mas, por outro lado, produtor de sofrimento e adoecimento (DEJOURS, 1992).

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

As falas recorrentes no grupo focal revelaram que, de modo geral, os participantes gostam de trabalhar, que consideram o trabalho uma forma de ocupar a mente, de desviar o pensamento das drogas e, ainda, como uma forma de realização, de satisfação e de sentirem-se importantes. Os conteúdos das falas permitiram a criação das seguintes categorias: "O trabalho como promotor de identidade e de reconhecimento social", "Sentidos terapêuticos do trabalho", "Confrontos entre o mundo do trabalho e o mundo das drogas" e, "Frustrações e expectativas".

3.1 O trabalho como promotor de identidade e de reconhecimento social

Os sujeitos evidenciam o trabalho como uma escolha, como uma forma de realização e reconhecimento, como motivo de orgulho, de sentirem-se importantes e como construtor da identidade e gerador de vida, como demonstrado nas falas:

“Eu gostava e gosto do meu trabalho. Eu sou contador, escolhi ser contador. (S1);
 “Eu trabalhava como chapeador, tinha minha própria oficina mecânica e sempre gostei do que eu faço” (S4);
 “Minha profissão é vendedor, eu tenho paixão pela minha profissão, eu sempre gostei, eu sempre busquei dar o meu melhor, trabalhar com o coração. Eu sempre ajudei os outros vendedores, e isso me deixa orgulhoso”(S6).

Assim, percebe-se que o reconhecimento é um mediador na identificação do sujeito com o trabalho, que se faz importante para a constituição da identidade (DEJOURS, 2005). Além disso, o reconhecimento pode produzir sentido ao sofrimento proveniente do trabalho e, conseqüentemente, produzir realização, saúde e emancipação (DEJOURS, 2004).

O orgulho em trabalhar e as possibilidades de reconhecimento e prazer que o trabalho traz podem ser percebidas nas falas de S3: *“Eu acho que todo trabalho deve ser feito com amor, porque ele vai render mais, vai produzir mais. Talvez o trabalho que não precise ser feito com tanta pressa, mas buscando a perfeição, dando o melhor de si”* e *“[...] sempre me destaquei pela minha boa vontade.”* Referindo-se à psicodinâmica do trabalho, Mendes (2008) afirma que o prazer é a possibilidade de ressignificar o sofrimento, e o trabalho passa a ser produtor de prazer, ao passo que permite aprender, criar, inovar e desenvolver novas formas de execução de tarefas, quando são oferecidas condições de socialização com outros sujeitos e quando há reforço da identidade pessoal. Segundo Dridaet al (2001), o trabalho evoca o

prazer ao permitir que o sujeito coloque em prática sua inteligência, seus conhecimentos e habilidades.

Na fala de S6, também é identificado o orgulho em ser reconhecido e poder contribuir com o coletivo a partir de seu trabalho: *“Eu sempre ajudei os outros vendedores, e isso me deixa orgulhoso. Eu tenho orgulho de que pessoas que passaram pelas minhas mãos que hoje são pais de família que construíram uma vida sólida com base naquilo que eu mesmo ensinei.”* Esta passagem revela que o trabalho passa a ser produtor de saúde e prazer, ao passo que proporciona reconhecimento a partir de espaços de fala, cooperação e interação com o coletivo de trabalho (MENDES, 2008) e demonstra a importância da cooperação para o processo de dinâmica do reconhecimento (DEJOURS, 2008a). Neste sentido, Rosas e Moraes (2011, p. 215) também afirmam:

As relações intersubjetivas que se estabelecem no campo do trabalho implicam na busca de um julgamento, que confirme não apenas as atitudes do indivíduo frente ao real, mas, que, além disso, evidencie a importância de sua atividade para a manutenção da organização do trabalho. Portanto, é fundamental que haja uma reformulação constante sobre o ato de julgar.

No grupo, surgiram questões como a importância de se trabalhar para ser independente e ter um lugar na sociedade, e que o homem só é digno e aceito socialmente se for trabalhador. Além disso, percebe-se que o trabalho é importante para a autoestima do dependente, para que ele se sinta valorizado e importante novamente perante a sociedade e a família. Essas questões aparecem nas falas de S1: *“Ninguém quer ser chamado de vadio. Eu não me sentiria bem se fosse sustentado o resto da vida.”* e *“O cara tem que trabalhar, vai depender de quem?”*, de S2: *“O trabalho é o que dignifica o homem.”*; e de S4 *“Acho que é a dignidade do homem.”*. Segundo Dejours (2008), o trabalho é a ponte pela qual o sujeito constitui sua identidade, e isto se evidencia quando trazem como significação para o trabalho palavras como “dignidade” e “satisfação”.

Na sociedade atual, estar desempregado pode remeter à renúncia e privação das possibilidades de realização de si mesmo, de reconhecimento (DRIDA *et al.*, 2001). Além disso, o “não trabalho” é associado à desvalorização social do indivíduo, à queda da dignidade e ao sentimento de inferioridade (VARGAS, 2001), o que é evidenciado nas falas expostas.

3.2 Sentidos terapêuticos do trabalho

Outra questão que emergiu do grupo foi a importância do trabalho para ocupar os pensamentos do dependente químico. Alguns conteúdos de falas anunciaram o quanto o

trabalho é necessário para que o dependente químico desvie sua atenção e seu pensamento das drogas, conforme segue: “*A gente aqui dentro trabalha, e é muito bom porque ajuda a passar o tempo.*” (S1);

“E até um certo ponto enquanto eu tava trabalhando, mexendo nos computadores, ou passando fruta e arrumando bancada, eu tava com a cabeça ocupada e não pensava na droga [...] Quando se ocupa a mente, se desvia a atenção da droga. [...] Quando tu trabalha tu vai ocupando a cabeça, eu acho que trabalhar é muito importante que ele ocupa a mente, tu tá fazendo alguma coisa para não pensar em usar. Nós temos exemplos aqui dentro, quando a gente não tá fazendo um trabalho, uma laborterapia, limpando um banheiro, fazendo alguma coisa, normalmente a gente acaba caindo em um papo de ativo, e um papo de ativo é ‘Ah, que eu pegava tanto, fazia tanto, fazia assim (pra não dar nome às coisas)’, então, o trabalho é importante por causa disso, a gente não pensa em bobagem, aqui dentro e lá fora também.” (S5)

Ditados populares como “*mente vazia, oficina do diabo*” foram destacados enquanto crenças nas falas dos integrantes do grupo, que acreditam que o trabalho possa ser aquilo que preenche a mente para não pensar em consumir a substância química, pois enquanto estavam trabalhando, o desejo de consumir substância praticamente não existia, por estarem com a cabeça ocupada. O desejo, a fissura, segundo eles, aparecem nos momentos de ócio. Aqui também fica explícita a importância do trabalho para a reabilitação, para que haja uma reestruturação do sujeito, inserir-se novamente na realidade cotidiana e conseguir manter-se focado em algum estímulo para que não haja recaídas.

Toda crise psicopatológica é, necessariamente, uma crise de identidade. Portanto, pode-se afirmar que a identidade é o que constitui a base da saúde mental. Logo, o trabalho pode possibilitar a constituição do equilíbrio psíquico e da própria saúde mental. Porém, caso o trabalho não produza reconhecimento, pode tornar-se produtor de sofrimento e, em maior grau, adoecimento físico e/ou psíquico, o que permite concluir que a identidade é aspecto central para a manutenção da saúde psíquica dos trabalhadores (DEJOURS; CARDOSO, 2001).

3.3 Confrontos entre o mundo do trabalho e o mundo das drogas

Foi relatada a dificuldade de conciliar o mundo do trabalho e o mundo das drogas, já que estes dois mundos se influenciam mutuamente. Desta forma, referindo-se à dificuldade do dependente em manter a rotina de trabalho, S1 ressalta: “*Porque antes eu chegava atrasado, saía mais cedo, bem agora com as drogas, né.*”. S2 complementa:

“Difícil é conviver com essas duas realidades: durante o dia trabalhar e a noite usar drogas. É muito cansativo, tanto pro físico, quanto pro psicológico. [...] No ambiente de trabalho as relações também são afetadas. O teu psicológico fica enfraquecido, bem como o das pessoas que convivem contigo. Porque quando tu tá na realidade da droga tu é outra pessoa. Por isso é complicado viver duas realidades tão distintas, de pessoa produtiva que trabalha e de dependente químico. Afeta todas as áreas da vida dessa pessoa que tá no uso, inclusive o psicológico.” (S2)

Fica clara a dificuldade de conciliar os dois mundos - trabalho e drogas -, pois as drogas interferem diretamente na força de trabalho, na produtividade, na qualidade do serviço e nas relações que o sujeito mantém neste ambiente, tornando-se alguém instável tanto para os outros quanto para si próprio. Esta ideia de vivência dissociando mundo do trabalho e mundo das drogas também é relatada por S4:

“[...] mas, conforme o tempo de uso, comecei a relaxar, eu não tinha mais aquela vontade de trabalhar que eu tinha antes. Queria, mas não tinha força sabe. [...] E me falavam, né, ‘bá tu é um baita profissional, um chapeador de mão cheia, te cuida’. É difícil tu largar a droga do dia pra noite, quando tu usa a droga há quase 20 anos, né?”(S4)

Assim, percebe-se o quanto as drogas são capazes de destruir a força de trabalho, as qualidades profissionais e acabar com a carreira do dependente. De acordo com a Psicodinâmica do Trabalho, o trabalho não pode ser reduzido a uma atividade produtiva no mundo real, por isso, fica evidente a ideia de que o trabalho engaja toda a subjetividade. O real do trabalho se refere não apenas ao real do mundo objetivo, mas também ao real do mundo social (DEJOURS, 2004).

O trabalho sempre coloca à prova a subjetividade, da qual esta última sai acrescentada, enaltecida, ou, ao contrário, diminuída, mortificada. Trabalhar constitui, para a subjetividade, uma provação que a transforma. Trabalhar não é somente produzir; é, também, transformar a si mesmo e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade para se testar, até mesmo para se realizar (DEJOURS, 2004, p. 30)

Outro fator que desafia constantemente o dependente químico está relacionado à autonomia financeira, conforme demonstram os relatos: “*Com a entrada financeira de um monte de dinheiro, eu não suportei, eu não estava preparado ainda, e tive uma recaída e não consegui mais me equilibrar*”.(S6); “*É que em certo momento eu comecei a lidar muito com*

dinheiro, e foi nesse momento que a droga entrou, porque o dinheiro na mão é muito perigoso, eu não soube administrar.”(S4) e :

“Depois do trabalho, quando eu recebia o dinheiro e passava aquele tempo todo que eu não tinha nada para fazer, eu começava a pensar em bobagem, em usar drogas, e daí eu ia lá e usava droga, então o serviço para mim é bom, mas o salário é ruim, porque tu tá fazendo alguma coisa e tu tá concentrado naquilo, tu tem que fazer aquilo, e depois que tu ganha o dinheiro.” (S5)

Nota-se, nas falas, as dificuldades do dependente em lidar com o retorno financeiro recebido em troca de seu trabalho, pois ter o dinheiro na mão, muitas vezes, leva o dependente a consumir drogas, o que também demonstra interações e dificuldades em conciliar as drogas e o trabalho. De acordo com Soldera *et al.* (2004), entre os principais fatores facilitadores do uso de drogas lícitas e ilícitas está a disponibilidade financeira que a atividade laboral proporciona. Além disso, estudos revelam que os jovens entrevistados consideram que o principal acesso para o uso de substâncias psicoativas é a disponibilidade de recursos financeiros para comprá-las (DUARTE ALARCÓN *et al.*, 2012).

Sobre a influência negativa das drogas no contexto do trabalho, S6 menciona a forma como as drogas arruinaram sua carreira, suas potencialidades e aquilo que dava sentido à sua vida:

“Cheguei a ser gerente de uma grande equipe de vendas, mas infelizmente o crack caiu como uma bomba derrubou tudo o que eu tinha construído tudo que eu construí em 10, 12 anos foi destruído pelo crack. Eu não conseguia mais, é, passar nada, não tinha como eu chegar na frente de um cliente com a cabeça em outro lugar, eu queria simplesmente então vender pra obter o recurso financeiro pra no final do dia ou no final da semana eu poder usufruir da droga, e isso acabou, de certa forma, com a minha carreira.” (S6)

Posteriormente, S6 discorre sobre a decepção consigo mesmo e o quanto as drogas fizeram com que ele perdesse sua identidade e seu orgulho:

“Então fui à ruína. Nessa época, mais ou menos 2009, eu já estava falido e não consegui mais trabalhar, eu já tinha diluído tudo o que eu tinha, eu já tinha me separado da minha esposa, e então me internei. [...]Cheguei a trabalhar na produção de uma empresa por 6 meses, mas depois que tu tem uma profissão que tu gosta, tu não consegue mais, não sei, mas eu não consegui me adaptar a outro. Todo o trabalho é digno, mas quando tu tem uma vocação, e gosta de outra coisa tu não consegue fazer aquilo. Por isso eu tava muito frustrado, eu tava mais ou menos bem, eu não tava usando droga mas, pela frustração,eu tive uma recaída.” (S6)

Nessa passagem, fica claro que o trabalho que não é feito com amor se torna gerador de sofrimento, que, segundo Dejours (2001), é expresso através do corpo e do mal-estar psíquico e, neste caso, este trabalho feito com base no “não amor” levou o sujeito à recaída no *crack*, devido à frustração. Antes tinha um trabalho que lhe orgulhava, que o fazia entender-se como possuidor de certa vocação para tal, e depois de o *crack* entrar em sua vida, estando em uma atividade que não lhe rendia a mesma satisfação, veio a frustração e o próprio sujeito se apresentou de forma vulnerável diante das drogas, recaindo no vício.

Desta forma, o trabalho que era fonte de prazer, torna-se gerador de sofrimento, e passa a ser “[...] deletério e contribui para destruir a subjetividade, juntamente com as bases da saúde mental” (DEJOURS, 2004, p. 33). A insatisfação com o trabalho realizado é um dos principais pontos de conflito neste contexto e, conseqüentemente, fonte de sofrimento psíquico, que pode comprometer a saúde do trabalhador (DEJOURS, 1980, apud WISNER, 1994).

3.4 Frustrações e expectativas

As falas recorrentes do grupo focal emitiram conteúdos relacionados às principais frustrações e expectativas em relação à reabilitação e reinserção no mercado de trabalho. S6 menciona o quanto as drogas influenciaram negativamente seu trabalho, abalando-o emocionalmente quando ele notou desprestígio: *“Depois das drogas, todos os vendedores que trabalhavam comigo perderam a confiança, porque eu não tinha mais nada para passar para eles. De um bom exemplo que eu era, eu passei a ser um mau exemplo.”*

Dejours (2008b) afirma que o reconhecimento é um fator motivador do trabalho que influencia a autoestima e a formação da identidade do sujeito. A fala de S6 denota a frustração vivida, explicitando queda da autoestima ao sentir-se incapacitado para ajudar os colegas vendedores. Além disso, percebe-se que há um isolamento do dependente químico devido ao afastamento dos colegas que passam a considerá-lo como um risco para si mesmo ou para a equipe (PIALOUX, 1992; CASTELAIN, 1989; LIMA, 2010).

Retratando sentimentos de frustrações e tentativas de revalorização de si, S3 menciona:

“O único trabalho que deu errado comigo até hoje foi o trabalho comigo mesmo. Eu nunca encontrei o amor para trabalhar comigo. Estou no 4º tratamento, a 1ª vez aqui, e o envolvimento que as pessoas que trabalham e circundam este centro terapêutico, me ajudaram a criar um valor por mim, perceber que eu existia, e que eu valia alguma coisa, então, agora tô criando esse amor por mim.” (S3)

Sobre a importância da reabilitação para o dependente químico e sua luta constante contra a dependência das drogas, S3 ainda ressalta: *“Eu sei que eu sou portador de uma doença incurável, progressiva e fatal, mas a recuperação, ela também é progressiva e ela é vital. Cada dia que eu progredir, mais eu vou viver, basta eu querer, basta eu me dedicar.”*, S4 menciona: *“Não vai ser em pouco tempo que a gente vai tirar isso da gente, né. A luta será diária.”* e S2 explicita:

“Vale a pena reabilitar um dependente químico, porque quando ele passa por um tratamento, trabalha todo o lado emocional dele, espiritual, psicológico. Ele se torna uma pessoa bem melhor. Quando a pessoa retorna do tratamento, com o lado psicológico cuidado, ela consegue ser uma pessoa amorosa, produtiva. Intempéries na vida surgirão, e o dependente químico tem que conviver com a frustração, com a negação, os outros dirão “não” pra mim, ou as coisas não vão acontecer como eu quero, e eu tenho que lidar com isso.” (S2)

As falas remetem à importância de um maior envolvimento em atividades sociais, como o trabalho, que acompanham e ajudam a definir a recuperação, conforme estudo realizado por Pinho, Oliveira e Almeida (2008). As autoras referem que processo de reabilitação consiste em um exercício de cidadania que contempla a rede social e trabalho como valor social.

Paradoxalmente, as atuais configurações e formas organizacionais de trabalho parecem não favorecer a reinserção do dependente químico no mercado de trabalho. Dejours (1999) afirma que se assiste a um processo de precarização do trabalho, em que a competição, hoje, tem como principal característica a destruição do competidor, seja pela lógica da fusão, seja por uma política que leva à eliminação e quebra das concorrentes. Falar da precarização do trabalho, então, implica ter presente esse horizonte para que seja possível entender a realidade subjetiva vivida pelos trabalhadores. Ou seja, de conviver em um mundo onde se perdeu uma série de garantias trabalhistas, direitos adquiridos, conquistas que protegiam não só socialmente, mas psiquicamente, as pessoas.

Apesar de sua própria crítica, Dejours produz conceitos, teorias e metodologias que criam esperanças de que a realidade possa ser diferente, pois “[...] a Psicodinâmica do Trabalho não busca transformar o trabalho, mas modificar as relações subjetivas no trabalho. Modifica não o trabalho, mas o trabalhador” (MOLINIER, 2001, p. 134). Portanto, considerando as expectativas dos sujeitos participantes do estudo, aliadas a um ambiente em que seja promovida escuta de forma coletiva e desenvolvida a partir de um processo de reflexão, a fim de favorecer a mobilização entre os trabalhadores, de forma que estes

alavancuem mudanças no trabalho e em suas relações laborais (HELOANI; LANCMAN, 2004), o cenário poderá ser promissor. Nesse sentido, as expectativas dos participantes são expressas nas falas: “*Eu tenho meu emprego lá, quando eu voltar, meu patrão vai tá me esperando.*”(S7). Discorrendo sobre este conteúdo, S1 relata sua expectativa de voltar para o trabalho e mostrar sua capacidade e S2 refere o quanto o dependente químico se dedica ao trabalho após o tratamento:

“Agora quando eu sair daqui e voltar pro meu trabalho, eu sei que vou ter que render muito mais do que rendia antes. Porque antes chegava atrasado, saía mais cedo, bem agora por último, né. Então a intenção não é ficar aqui como numa colônia de férias, é visar ‘reabilitação’ mesmo, para que possa voltar com todo gás agora na volta.” (S1)

“[...] o dependente químico, depois que sai do tratamento, é uma pessoa bem produtiva é uma pessoa que se entrega, vale a pena admitir um dependente químico porque ele precisa desta oportunidade, desta chance, e ele é uma nova pessoa. A situação de risco continua, mas o usuário se dedica muito quando volta.” (S2)

Nessas falas pode-se perceber a vontade e determinação dos dependentes em explicitar que podem voltar a trabalhar, a serem produtivos e competentes. Sentir-se produtivo novamente pode ajudar no resgate da autoestima e propiciar que o dependente químico reabilitado sinta-se vitorioso e, conseqüentemente, mantenha-se em abstinência. O mencionado resgate da autoestima através do trabalho, demonstra a importância deste enquanto produtor de satisfação, prazer e reconhecimento (DEJOURS, 1992). Além disso, os sujeitos da pesquisa demonstram em suas falas estarem cientes da importância de poder lidar com a frustração e com os obstáculos impostos pelo vício para se reestabelecerem, inclusive profissionalmente.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo possibilitou inferir que falar sobre os significados do trabalho mobilizou diversas questões nos integrantes do grupo, que puderam expor seus sentimentos em relação ao trabalho e reinserção na sociedade. Faz-se necessário considerar, quando se pensa no que o grupo focal promoveu no espaço visitado, que estas pessoas estão reunidas no centro terapêutico em uma condição favorável a repensar suas vidas, suas histórias, sustentando uma discussão de maneira mais aprofundada do que se, talvez, não estivessem neste contexto. Além disso, o trabalho enquanto significação parece não ter sido abordado anteriormente,

conforme colocações da psicóloga do local, e poder falar sobre este assunto, proporcionou explicitar uma série de ansiedades, frustrações, expectativas e os próprios sentidos que o trabalho tem para o dependente químico.

As falas recorrentes dos dependentes químicos em reabilitação evidenciaram núcleos de sentido, tendo o trabalho como motivo de orgulho, de sentir-se importante perante a sociedade, o trabalho como constituinte da subjetividade e identidade, como meio de emancipação. Além disso, se pode perceber o reconhecimento social como fonte de motivação para o trabalho e a importância desta atividade ser feita com amor para que tenha qualidade. A autoestima também parece ser respaldada pelo lugar social ao qual o sujeito consegue inserir-se no momento em que o trabalho volta a ser presente em sua vida e, neste sentido, pode-se perceber o trabalho como via para a (re)conquista do próprio espaço no mundo.

Outro núcleo de sentido foi o sentido terapêutico do trabalho, evidenciado a partir de falas, nas quais foi referida a importância da atividade laboral para ocupar a mente do dependente químico, desviando seu foco das drogas e destacando que a fissura e o desejo pela substância química aparecem nos momentos de ócio. Ou seja, os participantes do estudo explicitam a importância do trabalho para a reabilitação e reestruturação do sujeito.

Foram percebidos os confrontos entre o mundo do trabalho e o mundo das drogas, sendo relatada a dificuldade do dependente químico de manter a rotina e a força de trabalho, devido às interferências negativas das drogas neste contexto. Neste sentido, foram relatados como prejuízos a queda de produtividade, de qualidade do serviço prestado e os problemas de relacionamento decorrentes da dependência química, bem como, o quanto as drogas arruinam a vida e as capacidades do sujeito. Também foi mencionada a dificuldade do dependente em lidar com o dinheiro proveniente de seu trabalho, uma vez que os recursos financeiros geralmente serviam para financiar o consumo de drogas.

Sobre as possibilidades de frustração que transversalizam a vida do dependente químico em reabilitação, foi relatada a importância da persistência, de uma luta diária. Os integrantes do grupo demonstraram estar cientes dos obstáculos impostos pelo vício para a retomada ao trabalho. Também ficou evidenciado o desejo que os sujeitos têm de retornar às suas atividades laborais quando saírem do centro terapêutico, explicitando o quanto pretendem se dedicar e ser competentes neste contexto.

A Psicodinâmica do Trabalho se insere no campo da psicologia do trabalho e, como modelo teórico, contribuiu para compreensão dos significados do trabalho para o dependente químico em reabilitação à medida que, para Dejours (2008b), um grande motivador do

trabalho é o reconhecimento, tendo um sentido que permeia a realização do sujeito, o que possibilita ganhos à sua identidade. Além disso, como método de intervenção, a Psicodinâmica do Trabalho revela-se uma importante aliada para a futura reinserção laboral destes sujeitos, pois as intervenções devem levar os trabalhadores a um processo ativo de reflexão sobre o próprio trabalho, socializando experiências e suas transformações.

REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, J. I.; SZNELWAR, L. D. Entre a tarefa e a atividade: a dor do trabalhar. *In*: A. M. MENDES (org.), *Trabalho e Saúde: O Sujeito entre Emancipação e Servidão*. Curitiba, Juruá, 102-114. 2008.

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa, Edições 70. 2009.

BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA, C. A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *Rev. adm. empres*, **35**(6): 20-29. 1995. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n6/a04v35n6.pdf>>. Acesso em: 18/07/2014.

CARRETEIRO, T. C. Doença como projeto – uma contribuição à análise de formas de filiações e desfiliações sociais. *In*: B. B. SAWAIA (org.). *As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social*. Petrópolis, Vozes. 1999.

CASTEL, R. *As metamorfoses da questão social, uma crônica do salário*. São Paulo, Vozes. 1998.

CASTELAIN, J.-P. *Manières de vivre manières de boire - alcool et sociabilité sur le port*. Paris, Imago. 1989.

DALGALARRONDO, P. *Psicopatologia e Semiologia dos Transtornos Mentais*. Porto Alegre, Artmed. 2008.

DEJOURS, C. Addendum. In: S. LANCMAN; L. I. SZNELWAR, *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro, Editora Fiocruz; Brasília, Paralelo 15. 2008a.

DEJOURS, C. *A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho*. São Paulo, Cortez. 1992.

DEJOURS, C. *A Banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas. 1999.

DEJOURS, C. *Banalização da injustiça social*. 4.ed. Rio de Janeiro, FGV. 2001.

DEJOURS, C. *O fator humano*. Rio de Janeiro, Editora FGV. 2005.

DEJOURS, C. Para uma clínica da mediação entre psicanálise e política: a psicodinâmica do trabalho. In: S. LANCMAN; L. I. SZNELWAR (org), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro, Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo 15. 2008b.

DEJOURS, C. Prefácio. In: A. M. B. MENDES (org.). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo, Casa do Psicólogo. 2007.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, **14**(3), São Paulo: 27-34. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 31/07/2014

DEJOURS, C.; CARDOSO, M. R. *Christophe Dejours*. *Ágora*, **4**(2). 2001.

DRIDA, M.; BECKER, F.; BROM, M. ;SCHILLINGER, E. Peur du chômage, harcèlement moral et autres formes de maltraitance psychologique au travail. In: *Actes du 3ème Colloque International de Psychodynamique et Psychopathologie du travail*. Paris, Conservatoire National des Arts et Métiers, 99-107. 2001.

DUARTE ALARCÓN, C.; ARÉVALO, M. T. V.; TORRES, I. C. S.; SOTO, L. F. L.; CARDONA, J. A. T. Motivaciones y recursos para el consumo de sustancias psicoactivas em universitarios. *Haciapromoc. Salud*, **17**(1). 2012.

HELOANI, R.; LANCMAN, S. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. *Revista Produção*, **14**(3), p. 77-86. 2004.

LANCMAN, S.; GHIRARDI, M. I. G. Pensando novas práticas em Terapia Ocupacional, Saúde e Trabalho. *Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo*, **13**(2): 44-50. 2002.

LIMA, M. E. A. Dependência química e trabalho: uso funcional e disfuncional de drogas nos contextos laborais. *Rev. bras. Saúde ocup.*, São Paulo, **35**(122). 2010. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572010000200008>>. Acesso em: 30/07/2014.

MENDES, A. M. Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. In: A. M. MENDES (org.). *Trabalho e Saúde: O Sujeito entre Emancipação e Servidão*. Curitiba, Juruá, 12-25. 2008.

MINAYO, M. C. S. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo, Hucitec. 2007.

MOLINIER, P. Souffrance et théorie de l'action. Travailler. *Revue internationale de Psychopathologie et de Psychodynamique du Travail*, Paris, n.7, 2001.

PIALOUX, M. *Alcool et politique dans l'atelier d'une usine de carrosserie dans la décennie 1980*. Genèses, (7), 94-128. 1992.

Pinho P, Oliveira M, Almeida M. The psychosocial rehabilitation of individuals with alcohol and drug use disorders: a possible strategy? *Rev Psiquiatr Clín*. 2008; 35(1):82-8

ROSAS, M. L. M.; DE MORAES, R. D.. A importância do reconhecimento no contexto de trabalho. *AMAZônica*, v. 6, n. 1, p. 210-224, 2011.

SOLDERA, M.; DALGALARRONDO, P.; CORREA FILHO, H. R.; SILVA, C. A. M. Uso de drogas psicotrópicas por estudantes: prevalência e fatores sociais associados. *Rev. Saúde Pública*, **38**(2). 2004.

VARGAS, F. Chômage etsouffrance: une approcheentermes de rapportssociaux. *In: Actesdu 3ème Coloque International de Psycodynamique et Psychopathologiedutravail*. Paris, CNAM, 59-69. 2001.

WISNER, A. Organização do Trabalho, carga mental e sofrimento psíquico. *In: A Inteligência no trabalho*. São Paulo, Fundacentro. 1994.

¹Acadêmica do curso de Psicologia do Centro Universitário UNIVATES, Lajeado – RS. lauren_heineck@hotmail.com.

²Acadêmica do curso de Psicologia do Centro Universitário UNIVATES, Lajeado – RS. mcbecker@universo.univates.br.

³Doutoranda em Psicologia (UNISINOS). Mestre em Psicologia Social (PUCRS). Psicóloga (UNISINOS). Coordenadora do curso de Gestão de RH e docente do Centro Universitário UNIVATES, Lajeado – RS. licidiehl@gmail.com.

RECEBIDO EM: Abril de 2016

APROVADO EM: Junho de 2016

A REVOLUÇÃO BURGUESA NO BRASIL: ESBOÇO DE UMA CRÍTICA**THE BOURGEOIS REVOLUTION IN BRAZIL: OUTLINE OF A REVIEW**Emmanoel Lima Ferreira¹Kátia Regina Rodrigues Lima²Frederico Jorge Ferreira Costa³Maria do Socorro Lima Costa⁴**RESUMO**

Este artigo objetiva fazer um esboço analítico da obra *A Revolução Burguesa no Brasil*, de Florestan Fernandes, considerado por muitos como seu principal trabalho. Foi utilizada a metodologia da leitura imanente e da pesquisa teórica. O objetivo centra-se na vitalidade do pensamento do autor para a compreensão da realidade nacional. O texto divide-se em três momentos. O primeiro destaca identificação, por parte de Florestan Fernandes, da especificidade da nossa formação nacional. O segundo indica as polêmicas e críticas em torno da compreensão da singularidade do desenvolvimento do capitalismo no Brasil posta por Florestan Fernandes. Por fim, pontuamos alguns tópicos analíticos de Florestan Fernandes sobre o golpe de 1964 e o regime militar.

PALAVRAS-CHAVE: Florestan Fernandes - Revolução Burguesa - Brasil.

ABSTRACT

This article aims to make an analytical outline of the book *The Bourgeois Revolution in Brazil*, of Florestan Fernandes, considered by many as their main job. The methodology of immanent reading and theoretical research was used. The objective focuses on the vitality of the author's thought to the understanding of the national reality. The text is divided into three stages. The first highlights identification, by Florestan Fernandes, the specific nature of our national formation. The second indicates the controversies and criticisms around the understanding of the development of capitalism in Brazil put uniqueness by Florestan Fernandes. Finally, we pointed out some analytical topics of Florestan Fernandes about the 1964 coup and the military regime.

KEYWORDS: Florestan Fernandes - Bourgeois Revolution - Brazil.

... Retomei, no Guarujá e em Itanhaém, o trabalho sobre revolução burguesa no Brasil. Redigira um largo capítulo, em 1966 (o qual então passei a máquina); e tinha uma parte de outro capítulo sobre a emergência da ordem social competitiva. Todavia, o assunto não me atrai tanto, em nossos dias. Bati a máquina o que escrevera sobre o elemento competitivo na antiga ordem escravocrata e senhorial — mas não vou terminar o capítulo. Vou deixar como está, largado às urtigas a análise de *como* a ordem social competitiva emergiu historicamente. Quem precisa saber isso, em nossos pobres dias? Em compensação, vou escrever um capítulo novo, sobre as características da hegemonia burguesa no período da intensificação da industrialização. Junto os três capítulos, publicando o livro desse jeito (e não de acordo com o plano inicial, que era mais extenso e complexo. Penso que é o bastante, pois a revolução burguesa “já foi”... Fico por aqui, enviando-lhe o meu enternecido carinho. Que seria de carinho sem amor? (Florestan Fernandes)

1 INTRODUÇÃO

Neste vigésimo ano sem Florestan Fernandes (1920-1995), este artigo expressa o resultado parcial de um conjunto de reflexões desenvolvidas pelo intercâmbio de grupos de pesquisas de duas universidades em torno de autores e obras seminais das ciências humanas no Brasil que reverberem numa inteligibilidade da problemática educacional nacional.

Assim, este artigo objetiva fazer um esboço analítico da obra *A Revolução Burguesa no Brasil*, de Florestan Fernandes, considerado por muitos como seu principal trabalho, mostrando a vitalidade do pensamento do autor para a compreensão da realidade nacional enquanto totalidade concreta, ou seja, como síntese contraditória de inúmeras determinações históricas, sociais, econômicas e culturais.

Sartre asseverou que a segunda Guerra Mundial foi um “divisor de águas” para a intelectualidade francesa. O golpe militar também pode ser comparado, guardando as devidas proporções, a um divisor de águas para a intelectualidade brasileira. Parafraseando Florestan, o regime militar colocou a luta de classes a quente, retirando as liberdades democráticas e impedindo o trabalho de uma plêiade de intelectuais nas universidades, principalmente o de Florestan Fernandes.

Florestan passou pelo Partido Socialista Revolucionário-PSR, uma pequena organização trotskista. Embora já sendo um intelectual reconhecido, jamais escondeu ou renegou sua origem social⁵.

Enquanto Caio Prado Júnior (1907-1990) já havia conhecido a Europa e estudara na Inglaterra, aos 13 ou 14 anos já lia bem em inglês e francês, Florestan só foi se assenhorear de outras línguas na universidade, estudando diversas horas por dia para suprir sua deficiência na leitura dos clássicos e de outras línguas.

Isso demonstra a capacidade de trabalho que chegou a impressionar muitos colegas seus e que o permitiu ser um elemento aglutinador e formador de jovens professores e pesquisadores, como Fernando Henrique, Otavio Ianni e outros. O próprio Fernando Henrique disse numa entrevista à TV Câmara que o que lhe chamou mais a atenção foi a “devoção e o rigor com que ele se dedicava ao trabalho acadêmico”. (CERQUEIRA, 2004, p. 36).

2 FLORESTAN FERNANDES E A ESPECIFICIDADE DE NOSSO DESENVOLVIMENTO

Bárbara Freitag correspondeu-se com Florestan Fernandes durante o exílio e no período anterior a morte dele. Pretendia escrever um trabalho sobre Florestan e, quando o fez, dividiu a produção desse autor em dois momentos — o acadêmico reformista e o político revolucionário. O reformista foi até 1969 e o revolucionário após o AI-5. A distinção entre os dois períodos é marcada pelas teorias que informaram os escritos do autor ora focalizado. No primeiro período, houve influência marcante de Karl Mannheim, Durkheim, Weber, Marx etc. Na segunda fase, uma ascendência mais nítida de Marx e de marxistas como Lênin e Trotsky⁶.

Há sociólogos que preferem o Florestan da primeira quadra, por separar juízo de fato e juízo de valor. Bem, uma coisa é indubitável: Florestan jamais abjurou de suas ideias ou se adequou ao dito do Presidente operário convertido às benesses do poder e do grande capital — que é compreensível um jovem esquerdista, mas um senhor esquerdista seria uma sandice. Florestan continuou de esquerda até sua morte e já esboçava críticas a vários aspectos no Partido dos Trabalhadores, que o desagradavam sobremaneira — ter como eixo central de atividade o Parlamento, por exemplo. Infelizmente em decorrência de um erro médico, Florestan contraiu uma doença que o combalou muito até ceifar sua vida. Florestan, particularmente no segundo momento, não separava, com uma muralha da China, juízo de fato e juízo de valor ou ciências

nomotéticas e ciências ideográficas. No prefácio à segunda edição do seu livro *A Revolução Burguesa no Brasil*, ele escreveu:

Essas reflexões revelam que não fiquei parado. De um lado, continuei a procurar um melhor entendimento entre sociologia e história. Já houve quem dissesse que a sociologia é uma história mal feita. O autor dessa afirmação ouviu, como réplica, que a história é uma sociologia frustrada... Se me volto, de modo tão incisivo, para os processos de longa duração, faço isso porque esse é o traço lógico *sine qua non* da sociologia diferencial (ou histórica), de Marx aos nossos dias. É claro que alguns sociólogos se concentraram em fases de curta duração — e é incontestável que a maioria dos sociólogos prefere, pura e simplesmente, omitir o fluxo da história através da pesquisa de campo focalizada no tempo in flux de pequenos grupos ou de instituições ou no tempo psicológico da motivação das atitudes e comportamentos humanos. Não obstante, esse nunca foi o meu caminho. Se ao estudar os tupinambá fiquei confinado à reconstrução histórica firmemente delimitada, o esforço que fiz para chegar a explicações gerais, ou seja, ao conhecimento de uma civilização, como diária Mauss, é patente. Se ao estudar o folclore paulistano fiquei preso à órbita estreita de uma pesquisa de campo, também é evidente que procurei transcender às fronteiras do imediato... (FERNANDES, 1981, p. 9-10).

Coutinho (2000) assevera que Florestan é um dos poucos intelectuais que formularam uma imagem do Brasil e que imagens desse tipo sempre articulam juízos de fato e discernimentos de valor, vale dizer, consoante Coutinho, tais imagens articulam o ser e o dever ser.

Na avaliação de Saes (2001), Florestan, em *A Revolução Burguesa no Brasil*, não ficou enredado num falso dilema que parece martirizar tantos pesquisadores hoje em dia — fazer micro ou macrosociologia. Entende Saes que Florestan jamais incorreu nesse dilema, pois sua obra sempre se pautou por múltiplos interesses e variados campos disciplinares — “etnografia, teoria sociológica, sociologia histórica” —, e destaca a importância do trabalho de Fernandes pelos seguintes aspectos:

Mirar-se hoje no exemplo intelectual de Florestan Fernandes implica: a) reafirmar a legitimidade do trabalho de interpretação macrosociológica do processo histórico brasileiro e incentivar a aparição de novos esquemas interpretativos, bem como contribuir para o cotejo das suas diferenças; b) reconhecer que essa empreitada está longe de significar a deslegitimação de todo — sempre necessário — de investigação empírica ou microsociológica (reconhecimento esse que não acarreta, esclareça-se logo, concordância com as premissas teóricas de todo trabalho desse tipo); c) valorizar a interação dinâmica ente esses dois tipos de trabalho (SAES, 2001, p. 19).

Certamente, a obra *A Revolução Burguesa no Brasil* é uma tentativa de explicar a especificidade do desenvolvimento do capitalismo no Brasil e os traços profundamente antidemocráticos, de nossa burguesia, que se apresentavam sem nenhum pudor com o golpe de 1964. Ele começou a escrever o livro em 1966 e foi uma resposta aos desafios expressos pelas novas tarefas que a intelectualidade e o movimento socialista e democrático teriam que defrontar.

A epígrafe utilizada no início deste texto é o trecho de uma carta que Florestan escreveu para Bárbara Freitag em 1973. Nela fica explícito o objetivo da obra que estava sendo gestada e que seria apresentada ao público em 1974, vale dizer, compreender a forma como assumiu o desenvolvimento do capitalismo ou a ordem social competitiva. Figueiredo (2004) destaca em seu livro *Modos de ver a Produção do Brasil* que Florestan, ao lado de Cardoso de Mello, baliza-se pelo ecletismo. Cohn (1999) frisa que o ecletismo de Florestan é um ecletismo temperado e que só um intelectual do naipe de Florestan poderia fazê-lo com tanta desenvoltura e maestria.

Independentemente do debate sobre o ecletismo ou não da obra e das categorias utilizadas por ele, é sem dúvida uma tarefa monumental, onde fica evidente o longo percurso intelectual do autor e a enorme erudição e conhecimento, não só dos clássicos da Sociologia, como também o pensamento brasileiro.

Para Coutinho (2000), em *A Revolução Burguesa no Brasil*, o uso de noções weberianas está circunscrita principalmente às partes I e II do livro, escritas em 1966. Na parte III, redigida em 1973-1974, a noção de sociedade estamental desaparece, dando lugar aos conceitos de escravismo colonial, advindos da tradição marxista. Coutinho formula uma hipótese que precisa ser corroborada posteriormente com uma análise mais criteriosa das obras de Fernandes, que é a seguinte: o Sociólogo Paulista aprofundou os estudos sobre marxismo no período de 1966 a 1973.

3 A SINGULARIDADE DO DESENVOLVIMENTO DO CAPITALISMO NO BRASIL: DEBATES E CRÍTICAS

Para compreendermos a obra de Florestan, não podemos perder o seu *leitmotiv* — a singularidade do desenvolvimento do capitalismo no Brasil. Florestan vai demonstrá-lo mediante a gênese de nossa formação socioeconômica e política. Aí está

para ele a origem de nossa revolução burguesa e esta é abordada na primeira parte do livro, sob o título *As Origens da Revolução Burguesa*.

Nessa parte, Fernandes faz um ajuste de contas teórico com diversas concepções. Crítica a idéia de que o senhor de engenho pudesse ser assimilado ao burguês pelas suas funções. Para ele, o senhor de engenho ocupava uma posição marginal no processo de mercantilização da produção agrária e não pode ser considerado o antecessor do empresário moderno. Para Fernandes, assim como não tivemos o burgo, também não o feudalismo. Essa é uma crítica dirigida a dois pensadores vinculados ao Partido Comunista Brasileiro (PCB): Caio Prado Júnior⁷ e Nelson Werneck Sodré⁸.

Para Fernandes, quem nega que houve uma revolução burguesa no Brasil busca, na verdade, um caminho semelhante à via clássica de desenvolvimento do capitalismo, ocorrida na Europa, e a transplanta para o Brasil. Para ele a revolução burguesa não era mero episódio histórico, mas um fenômeno estrutural e inscrevia-se na longa gestação da ordem social competitiva.

A Colônia obstaculizou — consoante Florestan Fernandes — as influências que o capitalismo comercial poderia exercer de forma positiva por exaurir os recursos produzidos internamente. O senhor de engenho, para o Sociólogo focalizado, estava mais para um conquistador, um aventureiro, do que para um empreendedor, ou seja, o senhor era mais um soldado da fortuna que encarnava um espírito flibusteiro do que um ladrilhador. Nesse momento, dá para evocar Sérgio Buarque de Holanda, que estabeleceu a antítese entre ladrilhador (espanhol) e sementeiro (português).

O senhor de engenho, por seu papel secundário, não poderia ter exercido um papel protagonista para as mudanças no País. Coutinho (2000) assevera, com muita propriedade que, tanto na Colônia quanto no Império, a racionalidade que animava os latifundiários escravistas não era capitalista, mas patrimonialista. O autor assevera que

É precisamente essa correta percepção que lhe permite constatar a emergência, a partir da expansão de relações comerciais na época imperial, de duas novas camadas sociais, a dos fazendeiros de café e a dos imigrantes (RBB, sobretudo 86s.), as quais — embora sem romper inteiramente com a “velha ordem” patrimonialista — começam a agir segundo uma racionalidade propriamente capitalista, o que lhes possibilita desempenhar o papel de protagonistas principais da “revolução burguesa” que se processou em nosso país (COUTINHO, 2000, p. 3).

A Independência, no longo decurso da revolução burguesa, para Fernandes, foi a primeira grande transformação social que se operou no Brasil, por dois aspectos correlatos: marca o fim da era colonial e é o ponto de referência do surgimento do Estado Nacional.

O liberalismo, para Florestan Fernandes, não é mero ornamento, mas cumpriu um papel importante — foi funcional para as elites se livrarem do fardo colonial que representava a Metrópole e ajudou a formatar, nos campos ideológico, político e jurídico, a configuração do Estado Nacional. Para o autor, embora o liberalismo adotado por nossas elites fosse um liberalismo conspurcado, ele não deixava de cumprir um papel histórico importante. “Por fim, o liberalismo desencadeou uma vaga de idealismo político, que repercutiu de modo construtivo na organização, no funcionamento e no aperfeiçoamento da Monarquia Constitucional (FERNANDES, 1981, p. 38).

A Independência, para Florestan Fernandes, melhorou a posição do senhor rural como agente econômico em face do mercado, mas não retirou o País da situação de heteronomia. A Independência também burocratizou a dominação patrimonialista.

A economia de mercado nacional foi plasmada por volta de 1822. Posteriormente, com a abolição da escravatura, e mais tarde, com a industrialização, o mercado nacional entrou em nova fase cujas características foram a generalização do trabalho livre, a subordinação da agricultura à indústria e o fortalecimento, em meados do século XIX, do poder burguês. Fernandes comenta a dificuldade para datar a consolidação do poder burguês no Brasil, se foi no fim do império ou no começo da república. Vejamos como ele define a revolução burguesa:

Na acepção em que tomamos o conceito, Revolução Burguesa denota um conjunto de transformações econômicas, tecnológicas, sociais, psicoculturais e políticas que só se realizam quando o desenvolvimento capitalista atinge o clímax de sua evolução industrial (FERNANDES, 1981, p. 202).

A definição conferida por Florestan lembra muito o conceito de Caio Prado Jr. , quando vê a revolução como um processo longo, a tal ponto que o momento de ruptura está praticamente ausente.

Este é o calcanhar-de-aquiles na idéia de revolução burguesa de Fernandes, ou seja, uma revolução burguesa onde a revolução política inexistente. Sobre tal contradição Saes (2001, p. 21) escreveu:

Pode-se, portanto, dizer que as fórmulas de Fernandes sobre a revolução burguesa ocultam o fato de que entre as duas fases mencionadas da vida econômica de uma sociedade qualquer se interpõe uma revolução política. Voltamos, desse modo, à nossa primeira observação crítica sobre o esquema teórico de Florestan Fernandes: a revolução política não ocupa, aí, nenhum lugar preciso.

Coutinho (2000) ressalta que essa incongruência poderia ter sido evitada se ele trabalhasse com o conceito de via prussiana, de Lênin, ou de revolução passiva, de Gramsci. Coutinho entende que, embora Florestan Fernandes cite várias obras de Lênin na bibliografia, *O Programa Agrário da Social Democracia* não está presente. Nesse livro, escrito em 1907, o Revolucionário e pensador russo desenvolve esse conceito que seria a via não clássica de desenvolvimento para o capitalismo. A clássica seria a via americana onde há uma revolução agrária e abre espaço para a forma de domínio democrático da burguesia. A via prussiana foi a via encetada por Alemanha, Japão e Itália. Nesta, o Estado é o protagonista, evitando uma revolução ao estilo popular (jacobino) e a estrutura fundiária é modernizada, mantendo-se inalterada. A segunda via consolida as formas não democráticas de dominação burguesa, em decorrência do peso das forças armadas e do executivo nesta formatação do Estado e da sociedade. Indubitável, porém, é que estes países se tornaram nações centrais do capitalismo mediados pela via prussiana.

Fiori (1995) lembra, com muita propriedade, que a via prussiana é um conceito importante para analisar o Brasil, mas há diferenças substanciais entre a via prussiana dos três países (Alemanha, Japão e Itália) e do Brasil, por exemplo. A via prussiana, para o autor, foi calcada num forte nacionalismo, com militarismo, sob os quais, estes países, principalmente a Alemanha, fizeram sua industrialização com suporte na indústria de bens de produção e de alta tecnologia, à época. Na compreensão de Fiori, em dois períodos no Brasil, tentamos trilhar este caminho: 1) no Estado Novo, de 1937 a 1945, Vargas, aproveitando a disputa interimperialista tentou estabelecer uma indústria de bens de produção, mas foi rechaçado pelas pressões da burguesia nacional e dos Estados Unidos; a moratória da dívida foi suspensa e Vargas teve que retroceder em seu projeto; 2) No II PND, de Geisel, quando os militares procuraram desenvolver uma indústria de bens de produção e criar uma autonomia no campo energético, mas foram novamente sustados nesse projeto pela falta de um sistema financeiro que financiasse essa empreitada, pois os bancos, no Brasil, sempre estiveram mais propensos à

especulação do que a financiamentos de longo prazo, e pela pressão da burguesia que começou a campanha contra o gigantismo das estatais. No campo internacional, era a assunção da nova direita, com Thatcher e Reagan, ou seja, do neoliberalismo sendo adotado como política governamental. A via prussiana no Brasil não conseguiu lançar o País a um novo patamar de desenvolvimento capitalista. Daí autores como Mazzeo e Chasin formularem o conceito de via prussiana colonial, para entendermos a nossa especificidade.

No exame de Coutinho (2000), se Florestan houvesse empregado o conceito de revolução passiva, teria sido mais profícuo em sua análise sobre a revolução burguesa no Brasil e, segundo o Professor da UFRJ, Fernandes não apreendeu corretamente esse conceito.

Por outro lado, embora o único texto de Gramsci indicado na mencionada bibliografia seja o volume da edição temática dos *Cadernos do Cárcere* referente a *Il Risorgimento* — ou seja, precisamente aquele onde estão contidas as principais observações sobre “revolução passiva” — Florestan tampouco se vale desse conceito gramsciano. Mais do que isso. Ele parece não ter apreendido corretamente o sentido dessa noção gramsciana, já que afirma (embora com a cautela de dizer “provavelmente”) o seguinte: “se se considerar a Revolução Burguesa na periferia como uma ‘revolução frustrada’ como fazem muitos autores (provavelmente seguindo implicações da interpretação de Gramsci sobre a revolução burguesa na Itália), é preciso proceder com muito cuidado” (RBB, 294, grifo meu). Na verdade, Gramsci não se refere à “revolução passiva” como uma “revolução frustrada”, isto é, fracassada ou inexistente; ao contrário, trata-se para ele de um tipo específico de revolução exitosa, ainda que feita através de conciliações pelo alto e da exclusão do protagonismo popular, o que gera um processo de transformações político-sociais efetivas do qual resulta, em suas palavras, uma “ditadura sem hegemonia” [7]. Ora, é precisamente esse o tipo de revolução burguesa que Florestan julga ter ocorrido no Brasil, sendo evidente, ademais, a analogia entre a “ditadura sem hegemonia” de Gramsci e sua própria noção (sobre a qual voltaremos em seguida) de “autocracia burguesa”. Cabe ainda observar que, quando Florestan emprega em sua obra (o que, aliás, faz com frequência) os termos “hegemonia” e “sociedade civil”, nunca os emprega no sentido específico com os mesmos são utilizados na obra de Gramsci (COUTINHO, 2000, p. 2).

Um conceito assaz importante para analisar os limites da democracia em nosso País é o de autocracia burguesa, ou seja, a aliança com as oligarquias, para Florestan Fernandes, configurou a dominação burguesa, restringindo ao máximo as possibilidades de uma dominação democrática, ao circunscrever a mentalidade da burguesia aos moldes oligárquicos, mesmo sendo uma oligarquia moderna ou dos altos negócios, para usar uma expressão do próprio Fernandes.

Para o autor, a crise de 1929 não foi o crepúsculo das oligarquias, mas sua recomposição. Esse restabelecimento das oligarquias marca o início da modernização brasileira. Aqui é importante salientar, no entanto, que Fernandes não tem a mesma concepção de José de Sousa Martins, ao considerar que todos os movimentos importantes no País só ocorreram quando as oligarquias se cindiram, abrindo, então, espaço para o protagonismo popular.

Após a aparente obliteração das oligarquias pela revolta da aliança liberal, as duas oligarquias, a velha e a moderna, ressurgem vigorosamente recauchutadas no Estado Novo. Essa é a debilidade congênita da nossa burguesia, vale dizer, a incapacidade de a burguesia brasileira estabelecer uma hegemonia. Isto significa dizer, como lembra muito bem Coutinho, que a noção de autocracia de Fernandes é muito aparentada ao conceito gramsciano da ditadura sem hegemonia.

Outro fator importante que deixa poucas margens de manobra para Fernandes é o capitalismo dependente. Para ele, a estreita margem de manobra de nossa burguesia decorre da desconexão histórica das necessidades de expansão de nosso mercado e a revolução nacional. Senão vejamos:

Em uma linha objetiva de reflexão crítica, não há como fugir à constatação de que o capitalismo dependente é, por sua natureza e em geral, um *capitalismo difícil*, o qual deixa apenas poucas alternativas efetivas às burguesias que lhes servem, a um tempo, de parceiras e amas-secas. Desse ângulo, a redução do campo de atuação histórica da burguesia exprime uma realidade específica, a partir da qual a dominação burguesa aparece como conexão histórica não da “revolução nacional e democrática”, mas do capitalismo dependente e do tipo de transformação capitalista que ele supõe (FERNANDES, 1981, p. 214).

É o modelo neoimperialista de desenvolvimento que se impõe de fora para dentro. Florestan Fernandes (1974) reúne três fases de desenvolvimento do capitalismo no Brasil e ressalta que, em nenhuma das três, houve um desenvolvimento no qual a via democrática se impusesse: 1ª) eclosão e emergência do capitalismo moderno. Abrange o período de 1808 a 1860; 2ª) formação e expansão do capitalismo competitivo. Período que vai de 1860 a 1950; 3ª) fase de irrupção do capitalismo monopolista que começa na década de 1950.

Na primeira quadra, a cidade saiu da sua letargia econômica e passou a centralizar tanto o fluxo e o crescimento do comércio interno quanto à produção

escravista de maneira geral. Houve uma substituição de produtos importados e uma dupla articulação econômica que jungiu o setor agrário ao mercado mundial.

Na segunda fase, ocorreu a modernização da infraestrutura e de instituições. Também sucedeu, neste entretempo, a formação de certa estrutura industrial e a substituição de produtos importados. Florestan Fernandes destaca a dupla articulação do setor agrário arcaico com a economia internacional. Nesta fase, há a cristalização do capitalismo dependente.

A terceira fase foi de florescimento e propagação do capitalismo monopolista, quando a burguesia atingiu seu ápice no tocante ao poder, potencializando seu caráter autocrático. É a fase da neocolonização suscitada pelas grandes empresas. Para Florestan Fernandes, neste período, a burguesia se vê premiada por duas coações: a do aprofundamento da dependência e a exacerbação das desigualdades sociais e econômicas que ensejam instabilidade política. A resposta da burguesia não ocorreu no campo democrático, mas exerceu a luta de classes a quente, impondo o poder das baionetas.

Florestan Fernandes pondera a noção de que não existe uma via apenas para o modelo de transformação capitalista e que, se há o crescimento acelerado da acumulação do capital, a expropriação externa é sempre mantida. Para ele, mesmo que o País crescesse a taxas elevadas e a industrialização fosse se acentuando, a dependência seria também agravada. Nesse caso, o autor lembra muito Caio Prado Júnior, que criticava Juscelino por haver levado a cabo um modelo de industrialização em que o capital estrangeiro era o carro-chefe do processo, aumentando a nossa submissão ao capital estrangeiro.

Na análise de Florestan Fernandes, também, há uma assimetria ou dissociação na relação crescimento econômico e democracia. A apropriação dual do excedente econômico, de dentro, pela burguesia nacional, e de fora, pelos países imperialistas, acrescida da sobrevivência de relações pré-capitalistas, deixa pouca margem para veleidades democráticas de nossa burguesia. Nesse sentido, o capitalismo dependente é um capitalismo selvagem, utilizando-se de meios de exploração pertinentes à fase de gestação do capitalismo. O Sociólogo acentua ainda que, além desse capitalismo periférico ser selvagem, ele é difícil, ou seja, para sua reprodução, os elementos políticos são cada vez mais essenciais.

O Estado brasileiro assume cada vez mais a face de uma ditadura de classe preventiva, em decorrência das contradições do nosso desenvolvimento e da incapacidade da burguesia de resolvê-las, apelando para uma revolução democrática e nacional.

O resultado teórico do confronto é óbvio. Ele revelaria que, sob a situação de dependência — tanto sob a dominação neocolonial quanto sob a dominação imperialista — os estratos sociais dominantes e suas elite não possuem autonomia para conduzir e completar a revolução nacional, gravitando historicamente, portanto, de um beco sem saída para outro (FERNANDES, 1981, p. 298)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Florestan Fernandes define revolução nacional como revolução dentro da ordem compatível com o capitalismo dependente. Para entendemos melhor tal conceito, a revolução nacional, para Lênin e Trotsky, faz parte da revolução democrática. Para Florestan Fernandes, revolução nacional tem a mesma conotação de revolução pelo alto ou revolução passiva na concepção gramsciana.

Na perspectiva florestaniana (1981), a dupla articulação entre o desenvolvimento desigual interno e a dominação imperialista cria e reforça pontos de estrangulamento estruturais em nossa economia. Florestan Fernandes (1981) exprime a ideia de que o crescimento do Estado no Brasil ocorreu em virtude da fragilidade de nossa burguesia para atuar em diversos campos da economia e, na verdade, o poder estatal para ele é que dinamiza o poder burguês.

O golpe militar de 1964 foi para Florestan Fernandes um movimento preventivo. Em sua análise por demais percuciente, o autor diz que o êxito alcançado pela burguesia era de curto prazo e que a burguesia nacional não engendrou uma dominação mais estável, em longo prazo, pelos fatores inventariados por ele: caráter dependente de nosso capitalismo — que não significa somente dependência cultural e econômica, mas açambarcamento econômico do excedente produzido por diversas formas — e sobrevivência de traços pré-capitalistas, desenvolvimento circunscrito de nossa indústria e limitado a pouca cidades.

Relativamente à ditadura militar, Florestan Fernandes soube analisar as suas fragilidades num momento em que muitos avaliavam que ela veio para durar. Com

muito acerto, diferenciou os regimes franquista e salazarista do regime militar do Brasil. Os dois primeiros duraram aproximadamente meio século. É verdade que a ditadura durou menos que eles, aproximadamente 21 anos, mas foi tempo suficiente para deixar marcas indeléveis no País e uma delas foi à expulsão de uma gama de intelectuais extremamente refinados, que escreviam pensando em dialogar com a sociedade brasileira para ajudá-la no processo de transformação, das principais universidades e centros de pesquisas. Florestan Fernandes, sem dúvida, foi um dos principais intelectuais atingidos.

Certa vez perguntaram a Atílio Bóron como estava à Sociologia latino-americana, e este afirmou que a Sociologia estava *prêt-à-porter*, ou seja, pesquisava de acordo com os modismos da época. Aucustin Cueva (2007) lamentou o conservadorismo da Sociologia latino-americana (que obliterou toda a discussão riquíssima sobre a teoria da dependência) e o declínio da influência marxista nas instituições acadêmicas, num momento em que as formas de opressão desencadeadas pelos sucessivos ajustes fiscais das instituições multilaterais se assemelham muito ao saque colonial perpetrado nesse Continente no início da colonização.

Florestan Fernandes, exilado em Toronto, também asseverou que, para compreender a realidade, não se fazia necessário ler um trabalho de Sociologia, bastava ler um romance ou um jornal, pois tais eram o nível de acriticidade e o grau de especialização dessa ciência. Florestan demonstrou que é possível combinar uma sociologia crítica com pesquisa de primeira linha e uma atuação socialista para transformar a realidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFIAS

CERQUEIRA, Laurez. **Florestan Fernandes: vida e obra**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

CUEVA, Agustín. A Análise “pós-marxista” do Estado latino-americano. **Le Monde Diplomatique** (Brasil). Ano 1. n° 4. nov, 2007.

COHN, Gabriel. A Revolução burguesa no Brasil. IN: MOTA, Lourenço Dantas (Org.). **Introdução ao Brasil: um banquete no trópico**. 2 ed. São Paulo: Editora SENAC, 1999.

COUTINHO, Carlos Nelson. **Marxismo e “imagem do Brasil” em Florestan Fernandes.** Disponível em <http://www.acesa.com/gramsci>. Acesso em 10/12/2007.

FERNANDES, Florestan. **A Revolução burguesa no Brasil.** 3 ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.

FIGUEIREDO, José Ricardo. **Modos de ver a produção do Brasil.** São Paulo: Educ; Campinas, SP: Editora Autores Associados, 2004.

FIORI, José Luís. **Em Busca do dissenso perdido:** ensaios críticos sobre a festejada crise do Estado. Rio de Janeiro: Insight, 1995.

PRADO JÚNIOR, Caio. **A revolução brasileira.** 5ed. São Paulo: Brasiliense, 1977.

SAES, Décio. **Capitalismo e processo político no Brasil.** São Paulo: BOITEMPO EDITORIAL, 2001.

SOARES, Eliane Veras. **Florestan Fernandes:** o militante solitário. São Paulo: Cortez, 1997.

SODRÉ, Nelson Werneck. **A formação histórica do Brasil.** 8 ed. São Paulo: Brasiliense, 1973.

¹Doutor em Sociologia. Professor da Universidade Regional do Cariri - URCA. E-mail: emmanoellima@yahoo.com.br

²Doutora em Educação. Professora da Universidade Regional do Cariri - URCA. E-mail: kareli20042004@yahoo.com.br

³Doutor em Educação. Professor da Universidade Estadual do Ceará - UECE. E-mail: frederico.costa@uece.br.

⁴Mestranda em Educação do Programa de Pós-graduação em Educação – PPGE/UECE. E-mail: socorrocosta@yahoo.com.br

⁵Florestan era de família humilde; sua mãe trabalhava como lavadeira.

⁶Conforme Soares (1997) a ruptura epistemológica expressa em sua obra corresponde ao período de seu afastamento compulsório da Universidade de São Paulo-USP em razão do AI-5.

⁷Caio Prado Júnior desenvolveu a tese de um “capitalismo colonial” no Brasil em contraposição a reprodução mecânica por parte do PCB, de que o Brasil teria tido um passado feudal. Ver: PRADO JÚNIOR, Caio. **A revolução brasileira**. 5 ed. São Paulo: Brasiliense, 1977.

⁸Nelson Werneck Sodré apresentou a teoria de um Brasil escravista com uma regressão feudal. Ver: SODRÉ, Nelson Werneck. **A formação histórica do Brasil**. 8 ed. São Paulo: Brasiliense, 1973.

RECEBIDO EM: Abril de 2016

APROVADO EM: Junho de 2016

MERCANTILIZAÇÃO E FINANCIAMENTO DO ENSINO SUPERIOR NO BRASIL/CEARÁ: DESVELANDO CONTRADIÇÕES ECONÔMICAS E SOCIAIS

MERCHANTABILITY AND HIGHER EDUCATION FUNDING IN BRAZIL/CEARA: UNVEILING CONTRADICTIONS ECONOMIC AND SOCIAL

Paulo Henrique de Freitas Maciel¹

Roberto Kennedy Gomes Franco²

Tânia Serra Azul Machado Bezerra³

RESUMO

Este texto apresenta análise sobre a mercantilização e o financiamento do ensino superior, como vem ocorrendo no Brasil e, em particular no estado do Ceará, enfatizamos suas contradições fenomênicas e pontuamos aspectos da histórica dualidade educacional brasileira. A tessitura da investigação insere-se nos (des)caminhos do financiamento do ensino superior entre o público e o privado, vislumbrando programas como o FIES e o PROUNI. Metodologicamente pautados no materialismo histórico e dialético, confrontamos a oferta e financiamento do ensino superior privado no Brasil/Ceará com a expansão e sua relação com o mercado. Desenvolvemos uma pesquisa bibliográfica e documental com delimitação temporal dos dados publicados nos anos de 2013 a 2016, fornecidos pelo IBGE e os resultados das avaliações externas da educação superior no Brasil e no Ceará, realizados pelo MEC, em parceria com o INEP (Sinaes, Enade).

PALAVRAS-CHAVE: Ensino Superior – Mercantilização – Financiamento.

ABSTRACT

This paper presents analysis of the commercialization and financing of higher education, as has been happening in Brazil and in particular in the state of Ceará, we emphasize its phenomenal contradictions and we pointed out historical aspects of Brazilian educational duality. The tessitura of research is part of the (in) financing of higher education paths between the public and the private, seeing programs such as FIES and PROUNI. Methodologically guided by the historical and dialectical materialism, we confront the supply

and financing of private higher education in Brazil / Ceará with the expansion and its relationship with the market. We developed a bibliographical and documentary research with temporal delimitation of the data published in the years 2013 to 2016, provided by IBGE and the results of external evaluations of higher education in Brazil and Ceará, made by MEC in partnership with the INEP (Sinaes, Enade).

KEYWORDS: Higher Education – Commodification – Financing.

1 INTRODUÇÃO

A educação, num sentido amplo, surge do intercâmbio entre os indivíduos, ao se debruçarem sobre a produção material de sua existência, que, a partir do trabalho coletivo proporciona cada vez mais conhecimento sobre o desconhecido, formalizando-se nas diversas dimensões da cultura. Ela é o próprio ato da existência do ser humano na terra. “Voltando-nos para o processo de surgimento do homem vamos constatar seu início no momento em que determinado ser natural se destaca da natureza e é obrigado, para existir, a produzir sua própria vida.” (SAVIANI, 2006, p.154).

E assim a humanidade vai organizando a produção da sua existência material a partir do trabalho, na interação direta com a natureza, inclusive considerando o próprio ser humano como pertencente a esta natureza. Neste sentido, ela é “[...] é um fenômeno social e universal, sendo uma atividade humana necessária ao funcionamento de todas as sociedades [...]. Não há sociedade sem prática educativa e nem prática educativa sem sociedade.” (LIBÂNEO, 1994, p. 16-17).

A educação brasileira, em grande extensão, amarra significativos laços com o mercado extrator de mais-valia. Seguindo, pois, o paradigma da contemporaneidade, está aliada aos interesses dominantes, correspondendo ao ideal de formação para o trabalho alienado. Lembramos aqui que esse processo, dentro de uma razão capitalista, não se direciona para a emancipação e a realização humana. Pelo contrário, ao passo que produz riquezas para os donos do capital, segundo (MARX, 2004), traz miséria e estranhamento para os atores sociais. Tal perspectiva nos remete a um instigante ponto suscitado por (MÉSZÁROS, 2005, pg. 47):

Será o conhecimento o elemento necessário para transformar em realidade o ideal da emancipação humana, em conjunto com uma firme determinação e dedicação dos indivíduos para alcançar, de maneira bem-sucedida, auto-emancipação da humanidade, apesar de todas as adversidades?

Estamos, assim, diante de complexa temática, por esta conciliar aspectos formativos, políticos, ideológicos, laborais e sociais. A articulação de tais categorias suscita a aproximação com um universo formativo que se distancia do modelo educacional capitalista. Revela-se, assim, as limitações das instituições formais de ensino diante da possibilidade de transformação/reflexão pela educação aliada a emancipação humana.

Considerando a íntima relação entre trabalho, educação e interação humana, evidencia-se que essa não resulta de uma produção individual, mas coletiva, portanto, pertence à sociedade. Não sendo, portanto, justo que seja apropriada para outros fins que não a formação integral do ser humano. No entanto, na sociedade capitalista, o ensino, assim como quase tudo que é produzido pelo ser humano é passível de ser transformado em mercadoria.

Mas, qual a consequência de um produto do trabalho ser transformado em mercadoria? Antes de mais nada é necessário definir o que vem a ser mercadoria. A mercadoria possui dois elementos principais: o valor de uso, que é a qualidade de satisfazer uma necessidade humana, característica própria dos produtos e serviços, (como a roupa que nos veste ou a educação que nos proporciona uma imensidade de conhecimentos); e tais coisas ao mesmo tempo, possuem a qualidade de ser trocável, em determinadas proporções, por outra mercadoria, ou seja, o valor de troca. É este segundo elemento o que interessa ao capitalista quando decide empreender um negócio. A mercadoria representa o elemento principal da riqueza na forma capitalista de produzir. Conforme salienta (MARX, 1989, p. 210),

O produto, de propriedade do capitalista, é um valor-de-uso, fios, calçados etc. Mas, embora calçados sejam úteis à marcha da sociedade e nosso capitalista seja um decidido progressista, não fabrica sapatos por paixão aos sapatos. Na produção de mercadorias, nosso capitalista não é movido por puro amor aos valores-de-uso. Produz valores-de-uso apenas por serem e enquanto forem substrato material, detentores de valores-de-troca.

A consequência mais dramática de tudo ser transformado em mercadoria é que nas relações sociais predomina o valor-de-troca destas, tornando-se mais importantes e urgentes que a vida das pessoas, que com o suor de seu trabalho produzem estas riquezas materiais. “Uma relação social definida, estabelecida entre homens, assume a forma fantasmagórica de

uma relação entre coisas” (MARX, 1989, p.81). As coisas (o capital) dominam as relações humanas. E quando isto ocorre com a educação, quando ela é mercantilizada, o aprendizado torna-se algo puramente quantitativo, como por exemplo, que o capitalismo formalizou por meio da teoria do Capital Humano.

Para debatermos sobre a mercantilização e o financiamento do ensino superior, locus de nossa investigação, como vem ocorrendo no Brasil e, em particular no estado do Ceará, enfatizamos suas contradições fenomênicas e pontuamos aspectos da histórica dualidade educacional brasileira⁴. Partimos da constatação de que esta modalidade de ensino foi apropriada pelo empresariado como uma mercadoria, na qual este investe, munido do discurso da empregabilidade e da ascensão social via educação, movidos tão somente pela obtenção do lucro.

Com esta conotação, tal mercadoria – o ensino superior - assume predominantemente, valor de troca em detrimento de sua dimensão de utilidade tão enfatizada em discursos e documentos oficiais, a exemplo da Constituição Federal que em seu Art. 205 afirma: “A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.” (BRASIL, 1988, p. 5). Ao analisarmos o fenômeno em pauta através de uma concepção dialética da educação, com suporte em suas contradições, percebemos que:

(...) a contradição não é considerada como “ilógica”, paradoxal, mas como o verdadeiro motor do pensamento, ao mesmo tempo que é o motor da história, já que a história não é senão o pensamento que se realiza. O pensamento não é mais estático, mas procede por contradições superadas, da tese (afirmação) à antítese (negação) daí à síntese (conciliação). (GADOTTI, 2003, p. 18).

É nesse movimento entre afirmação e negação de princípios/intenções que situamos o ensino superior no Brasil e o aprofundamento de sua mercantilização através de financiamento estatal. Mesmo oficialmente assegurado/promovido pelo Estado para fins de desenvolvimento pleno dos indivíduos, os recursos públicos destinados ao ensino superior tornam-se montante de enriquecimento privado. Em nossa compreensão os dividendos dos cofres públicos deveriam ser destinados às instituições públicas de ensino, aumentando assim o número de vagas ofertadas, investindo na formação e salários de professores, melhorando estrutura: bibliotecas, laboratórios, salas de aula, recursos didáticos etc.

Para realizar tal investigação, assumimos o pressuposto de que o processo de análise

da realidade não pode ficar na superfície do problema em pauta. “A investigação tem de apoderar-se da matéria, em seus pormenores, de analisar suas diferentes formas de desenvolvimento, e de perquirir a conexão íntima que há entre elas. Só depois (...) é que se pode descrever, adequadamente, o movimento real.” (MARX, 1989, p. 16).

Neste sentido,

(...) o método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objeto – conhecimentos válidos e verdadeiros -, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista. (LAKATOS E MARCONI, 2006, p.83).

Conforme as supracitadas autoras, a construção metodológica corresponde aos métodos e técnicas escolhidos pelo pesquisador, de forma que possam auxiliar o seu caminho no processo de investigação. Assim, é importante realçar que a pesquisa não é um instrumento pronto e acabado, constante, pois pode ser alterada diante das especificidades que irão existir no decorrer de sua realização.

Foi com esta compreensão de pesquisa que esta investigação buscou desvelar as contradições existentes na oferta do ensino superior privado no Brasil/Ceará. Não se trata, porém, de uma análise e exposição neutras, em que o autor se distancia do objeto estudado. Pelo contrário, sob a perspectiva metodológica do materialismo histórico e dialético, a investigação se estruturou de modo que possamos confrontar, dialeticamente, a teoria e a pesquisa documental e nossas interpretações e hipóteses acerca das relações sociais que foram estabelecidas neste campo que ao mesmo tempo em que é educativo é também financeiro.

Partimos, portanto, de uma realidade concreta: a oferta do ensino superior privado no Brasil/Ceará, considerando a expansão e sua relação com o mercado. Diante do objetivo desta proposta investigativa, tivemos como principal fonte de informações para análises os documentos estatísticos como os fornecidos anualmente pelo IBGE e os resultados das avaliações externas da educação superior no Brasil e no Ceará, realizados pelo MEC, em parceria com o INEP (Sinaes, Enade). Assim, apresentamos uma pesquisa documental que teve como delimitação temporal os dados publicados nos anos de 2013 a 2016.

2 EDUCAÇÃO ENTRE A EMANCIPAÇÃO E A MERCANTILIZAÇÃO

Braverman (1974) nos ajuda a compreender a mercantilização da educação superior a partir da realidade norte americana da década de 1970, tempo histórico em que eram implementadas as políticas keynesianas⁵, quando aquele país, centro do desenvolvimento do capital, coloca a educação como um elemento fundamental para a acumulação capitalista e também como forma de garantir a própria existência deste sistema produtivo, seja na manutenção da ordem, ou no consumo.

A educação em geral atende a interesses que estão além da formação humana, pois enquanto mercadoria, a educação proporciona valorização e acumulação de capital. Esta é um meio e não um fim nesta sociedade do consumo e do lucro. “(...) um esboço do período recente basta para mostrar que muitas causas, a maioria das quais sem qualquer relação imediata com as exigências educacionais da estrutura do trabalho, estiveram em ação.” (BRAVERMAN, 1974, p. 370).

São nefastas as consequências da mercantilização do ensino superior para a construção de uma sociedade emancipada. O Estado, ao não participar ativamente na construção de uma educação pública, com a qualidade necessária, contribui para a coisificação das relações sociais, reforçando ainda mais a dimensão do valor de troca em detrimento da qualidade. Da forma como são apropriados para/por um mercado que produz relações estranhadas, esses cursos envoltos sobre o viés da empregabilidade e do empreendedorismo, afastam-se significativamente, da construção de uma educação emancipadora.

Mencionados cursos formam profissionais que atuarão no mercado. Mas qual a relação entre estes profissionais e as ocupações laborais que terão pós cursos. Analisando a partir da constatação de (BRAVERMAN, 1974), para o qual a oferta educacional dos EUA atendia a objetivos que estavam além da educação enquanto processo de formação, ou seja, era um processo que movimentava dinheiro (capital) no mercado, e que, portanto, atendia a interesses do capital: lucros para os empresários da mercadoria educação.

Importa constatar que, ao longo do decurso civilizatório, a classe que se apoderou dos meios de produção e que, em consequência disso, se apropriou do trabalho alheio/do outro, tornando estranho o produtor e ciente de seu ofício opressor, não admite uma formação voltada à politicidade para a classe oprimida e transvalora a eticidade, no sentido freireano. Uma educação fundada na consciência do inacabamento poderia pôr em risco sua estabilidade como grupo dominante. Por esse, entre outros motivos, a educação ao longo dos tempos no

Ocidente apresentou-se como poderoso agravante das desigualdades sociais e distanciou-se de contribuir para a emancipação humana.

A raiz mais profunda da politicidade da educação se acha na educabilidade mesma do ser humano, que se funda na sua natureza inacabada e da qual se tornou consciente. Inacabado e consciente de seu inacabamento, histórico, necessariamente o ser humano se faria um ser ético, um ser de opção, de decisão. Um ser ligado a interesses e em relação aos quais tanto pode manter-se fiel a eticidade quanto pode transgredi-la. (FREIRE, 1996, p. 110).

Com base numa experiência política para além de relações opressoras, foram incontáveis as revoltas dos grupos oprimidos que incansavelmente tentaram se libertar. Mesmo tendo pouco acesso a uma formação reflexiva, a precária existência os estimulava à luta. São exatamente esses momentos que (PAULO FREIRE, 1987) considera como *práxis libertadora*, na qual o indivíduo/coletivo toma consciência de sua realidade baseado nas experiências diárias e, assim, deparando-se com a exploração, procura libertar-se. Essa busca configura um ato educativo e formador da consciência de classe.

Nas relações mercantis, no entanto, o homem tem, até nossos dias, como é possível observar na mercantilização do ensino superior no Ceará/Brasil, composto sua história, perdendo valores humanos em troca de valores materiais, enaltecendo o “ter” em detrimento do “ser”. Ao distanciar-se de seus aspectos de criticidade, o indivíduo perde a noção de seu papel histórico de transformação da realidade e se deixa coisificar, perdendo a oportunidade de redescobrir-se e, assim, recriar seu contexto social. Temos o que (FREIRE, 1987) considera de “distorção na história”, em que a vocação humana do *ser mais* foi, ao longo do estabelecimento da sociabilidade dos homens, surrupiada pela violenta sede do opressor de acumular riquezas e poder.

É que, para eles, pessoa humana são apenas eles. Os outros, estes são ‘coisas’. Para eles, há um só direito – o seu direito de viverem em paz, ante o direito de sobreviverem, que talvez nem sequer reconheçam, mas somente admitam aos oprimidos. E isto ainda, porque, afinal, é preciso que os oprimidos existam, para que eles existam e sejam generosos. (FREIRE, 1987, p. 45).

Freire (1987), nesta citação, traça com eficácia o perfil da classe dominante capitalista, ao mostrar que ela está, indiscutivelmente, comprometida com a manutenção da realidade de desumanização vivenciada pela sociedade contemporânea. No escopo de nossa compreensão histórica, com arrimo na leitura do primeiro volume do *Capital* (MARX, 1989), em

observação de algumas formas de organização social vivenciadas pelo Ocidente, percebemos que, no decorrer dessas transformações, as formas de exploração foram se aperfeiçoando de acordo com o avanço tecnológico e a conseqüente expansão das forças produtivas. Assim sendo, é notório que o “ato desumanizador” foi viabilizado socialmente, no entanto, é imprescindível destacar que esse quadro depreciativo pode se reverter.

Em acordo com a lógica freireana, a referida reversão torna-se possível no momento em que o oprimido busca se afirmar como sujeito de decisão, questionando as injustiças impostas pelo opressor e, dessa forma, lutando radicalmente pela transformação concreta da sua realidade. Essa mudança deve basear-se na formulação histórica do “ato humanizador”, mostrando a dialeticidade e a incompletude das relações sociais. Uma vez consciente de que a situação opressora é circunstancial, o indivíduo pode lutar para transformá-la, podendo promover a emancipação humana.

O legado histórico de tentativa de ruptura com uma educação comprometida com a exploração do homem pelo homem, no intuito de garantir valores humanos, proporcionando a implementação de uma sociedade concretamente justa e humanizada ainda está posta, no Brasil, no horizonte das possibilidades. É baseando-se nesta realidade até aqui apresentada que nesta pesquisa nos lançamos a analisar as contradições econômicas e sociais na oferta e financiamento do ensino superior nas instituições privadas, considerando a histórica dualidade da educação, no Estado do Ceará. Como também, assumindo a posição de questionar a sustentação da esfera privada com recursos públicos, em detrimento da precarização e pauperização do ensino superior público.

3 (DES)CAMINHOS DO FINANCIAMENTO DO ENSINO SUPERIOR NO CEARÁ/BRASIL

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em sua *Síntese de indicadores sociais- Uma análise das condições de vida da população brasileira 2013*, para o Brasil a porcentagem de pessoas frequentando instituições de ensino superior divide-se da seguinte forma entre os públicos e particulares de ensino: enquanto 24,2% pertencem à rede pública, 75,8% estão nas particulares. No Nordeste, a atuação da rede pública é de 35,3% e a particular responde por 64,7%. Em nossa análise do fenômeno, o financiamento público de vagas nas redes particulares de ensino superior tem estimulado a

expansão das instituições privadas, aliadas a implementação de políticas neoliberais. A este respeito (CHAVES, 2010, p. 02), argumenta:

A política de expansão do ensino superior brasileiro é parte da reforma do Estado implementada no país, a partir da década de 1990, chegando aos dias atuais. A centralidade dessa reforma consiste na redefinição do papel do Estado que reafirma, por um lado, o valor do Estado democrático e republicano como o âmbito natural da justiça e como instância estratégica de redistribuição de recursos, ao mesmo tempo em que ele é desmantelado, em função do reforço darwiniano do mercado, procurando, a qualquer custo, a manutenção dos lucros.

Nesta perspectiva para o Estado do Ceará os dados são bastante próximos da realidade brasileira: pública 31,6% e particular é 68,4%. Apesar da atuação da iniciativa privada no ensino superior, temos que, para o grupo de 25 a 29 anos de idade, em 2012, observa-se que somente 11,2% estudavam, sendo que 8,8% do total cursavam ensino superior, mestrado ou doutorado. (IBGE, 2013). Mas, quais os significados de tamanha inserção da iniciativa privada no ensino superior? Tal atuação pode-se afirmar como sinônimo de democratização? Quais as consequências para o mercado de trabalho e para a sociedade como um todo?

Em nossa compreensão do fenômeno, a expansão do ensino superior privado incide no empresariamento do ensino e sua nefasta lógica de tratar os graduandos como clientes. Assim, quanto maior o poder aquisitivo dos sujeitos melhor o produto a ser consumido. Mesmo dentro da esfera privada, no Ceará, temos diferentes tipos de instituições de ensino superior pagas: umas com infraestrutura bem elaboradas e outras que funcionam precariamente e mais se parecem com um “intensivo de terceiro grau”. Estas últimas, com mensalidades a baixo custo, são destinadas aos que possuem menos condições de consumo, não possuem bibliotecas, laboratórios, grupos de pesquisa e/ou extensão e estão organizadas para ofertar um produto (formação) de baixíssima qualidade.

Cabe ressaltar que das mais elaboradas até as menos estruturadas, a maior fonte de recursos vem do financiamento público, basta visitarmos os sites das instituições ou do próprio MEC e observarmos que tal elemento, inclusive, é utilizado como atrativo aos novos clientes.

Os cartazes observados no portal oficial do FIES - Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior, demonstram um pouco daquilo que debatemos até aqui: o processo de mercantilização do ensino superior através de financiamento público. Temos, nessa contextura, a educação como mais uma lucrativa mercadoria (expressão maior do capitalismo). Este é um fato evidenciado com o empresariamento do ensino, pois os

empresários passam a perceber que podem vender cursos e mais cursos financiados com recursos públicos que lhes garantem proteção diante de possíveis inadimplências e fazendo crer que estes constituem um requisito básico para a garantia de emprego.

Na verdade, atualmente, o desemprego é consequência de mais uma crise estrutural do capital, que, entre outros aspectos, ocasiona a implementação de uma empresa que corta drasticamente funcionários para reduzir custos. No interior desse preceito, mesmo atingindo elevado índice de qualificação/profissionalização, grande parte dos indivíduos continua enfrentando a difícil empregabilidade (KOBBER, 2004) e enfrentando um profundo mal-estar social e econômico.

Dessa forma, as mudanças na esfera educacional devem estar aliadas as transformações na maneira de organizar a vida material. Enquanto isso, contudo, percebe-se que a oferta e o financiamento público do ensino superior no Brasil, por exemplo, mantém vínculo direto com as relações econômicas determinantes da atual fase de reprodução do capital, responsável pelo cenário de crise. As transformações ocorridas nas últimas décadas, paradoxalmente, posicionam a educação como um “elevador” para a ascensão social. Como acentua Kober,

Poucas ideias têm hoje a força consensual daquela que vincula educação, emprego e desenvolvimento. A saber, o investimento em educação geraria retornos, em termos de produtividade para as empresas, de consequente desenvolvimento econômico e bem-estar social para o país e de aumento de renda e possibilidade de inserção social para o indivíduo. (2004, p.7).

Frente a referido cenário, apesar de todo um alarido em torno dos avanços recentes em relação à educação, ainda temos pouco a comemorar, pois a taxa de analfabetos acima de 15 anos, para o ano de 2014, se mantém em 8,3%, conforme dados do IBGE de 2013, sendo que em 2002 eram de 11,9%. De acordo com esse mesmo instituto, relativo também ao ano de 2014, a taxa de escolarização das crianças entre 0 a 3 anos era de 24,6%; e 4 a 5 anos, 82,7%, sendo que o Plano Nacional de Educação de 2002 a 2010 tinha como meta universalizar o atendimento escolar a essas faixas etárias até 2016. A proporção de jovens entre 15 e 17 anos que frequenta o ensino médio é de 84,2% em 2012, em 2010 era de 81,5%.

Sobre o ensino superior, o dado marcante é a oferta privada de ensino ser mais que três vezes maior do que a oferta pública, como elucida os dados do IBGE. Ou seja, a educação superior amplia-se sem dúvida, mas, seguindo a lógica de mera mercadoria. Nesta lógica oferta-se somente aquilo que proporcione lucro, sejam sapatos, ensino ou armas para as

guerras que existem atualmente no mundo. Pouco ou nada interessa ofertar algo que servirá para o bem da humanidade, ou para o desenvolvimento da autonomia na atuação social e na empregabilidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A mercantilização do ensino superior, com o predomínio do setor privado sobre o público, traz para esse setor os princípios do capitalismo, a partir dos quais a competição entre indivíduos é interpretada como a forma de toda a sociedade se beneficiar, segundo o liberalismo clássico. Com o desenvolvimento do capitalismo esta tese não tem mais validade e ficou claro que a competição traz benefícios apenas para uma camada, cada vez menor da sociedade. Desta feita, “para o mercado não há sociedade, há indivíduos em competição. E para o mundo da acumulação flexível, não há lugar para todos, só para os considerados mais competentes, os que passam pelo metro que mede o tempo fugaz da mercadoria e de sua realização”. (FRIGOTTO, 2011, p. 251).

Para uma compreensão do processo de expansão da oferta de ensino superior em curso, a partir da análise da sociedade em que vivemos, a sociedade do capital, da mercadoria, importa contextualizar essa expansão e suas consequências para classe trabalhadora. “Não é possível, portanto, compreender radicalmente a história da sociedade contemporânea e, conseqüentemente, a história da educação, sem se compreender o movimento do capital” (SAVIANI, 2005, p.17).

Nesse sentido, a ideia que predomina nesta mercantilização é a de capital humano. De acordo com Frigotto (2005, p.40), a ideia do capital humano remete ao pós Segunda Guerra Mundial e baseia-se na crença de que a educação torna as pessoas produtivas. Esta teoria foi formalizada pelo Prêmio Nobel de economia, Schultz, que analisou a rápida recuperação da Alemanha e do Japão, comparando a situação desses países à do Reino Unido, onde ainda havia racionamento de alimentos muito tempo depois da guerra. O autor concluiu que a velocidade de recuperação decorreria de uma população saudável e altamente educada. Segundo ele, a educação torna as pessoas produtivas e a boa atenção à saúde aumenta o retorno do investimento em educação.

Assim, introduziu a compreensão de "capital educacional", relacionando-o especificamente aos investimentos em educação, desprezando, para tanto, e não era de se

esperar o contrário, o fato de capital não se resumir a uma dimensão quantitativa. Além do mais, no caso específico do trabalhador, diferentemente de uma máquina, não é possível quantificar com tanta precisão o quanto cada pessoa carrega consigo de capital humano.

A teoria de capital humano explicaria o diferencial no desenvolvimento das nações e, também, das oportunidades de trabalho dos indivíduos. “Nesta perspectiva, a contribuição da educação é de melhorar a capacidade de os indivíduos utilizarem os recursos disponíveis para produzir bens e serviços; solucionar a problemática da desigualdade econômica e promover a mobilidade social e o combate à pobreza.” (SOUSA, 2005, p.101). Em outras palavras, de acordo com este pensamento, aqueles que não obtêm êxito econômico e educacional assim se encontram por falta de competência e de interesse individual, pois a liberdade de concorrer no mercado propicia “igualdade de oportunidade” a todos. (Ressaltemos as aspas entre igualdade de oportunidades).

A existência desse mercado da educação funciona como forma de internalizar no indivíduo a responsabilidade pela competição e a própria condição social no mercado como se fosse algo natural. Como salienta Mészáros (2008, p.44):

Em outras palavras, no sentido verdadeiro amplo do termo *educação*, trata-se de uma questão de “internalização” pelos indivíduos (...) da legitimidade da posição que lhes foi atribuída na hierarquia social, juntamente com suas expectativas “adequadas” e as formas de conduta “certas”, mais ou menos explicitamente estipuladas nesse terreno.

Além do elemento ideológico de manutenção de seres humanos passivos, ao mobilizar recursos monetários, o setor educacional funciona como um fator que proporciona ao capital a sua valorização. Assim, a construção de prédios, equipamentos, força de trabalho funcionam como um elemento de demanda, no qual a sociedade capitalista se move. Aqui não interessa formar pessoa que desenvolvam seus conhecimentos para contribuir com a sociedade, mas formar contingentes populacionais, que pagarão por isso, ou seja, simplesmente “formar” pessoas que, muito provavelmente, nunca trabalharão na sua área.

Na dinâmica capitalista, na qual o desemprego é um fator de equilíbrio desta sociedade, a educação cumpre uma função além da formação de espírito. Fruto da sua própria contradição, o capitalismo funciona com desemprego, ou seja, de antemão sabemos que parcelas da população ficarão de fora do mundo do trabalho pela dinâmica do capital. Como observa Braverman (1974, p.326), a relação entre emprego e desemprego é bem próxima.

Desse modo, a massa de emprego não pode ser separada de sua correlata massa de desemprego. **Nas condições do capitalismo, o desemprego não é uma aberração, mas parte necessária do mecanismo de trabalho do modo capitalista de produção.** É continuamente produzido e absorvido pela energia do próprio processo de acumulação. (...) Essa população excedente relativa, o exército de reserva industrial, assume forma variada na sociedade moderna, inclusive os desempregados; os temporariamente empregados; (...) os exércitos de imigrantes, tanto agrícolas como fabris; a população negra com suas taxas extraordinariamente elevadas de desemprego; e as reservas estrangeiras de trabalho. (grifos nossos)

Saviani (2005) também colabora com esta discussão quando nos esclarece que, educação formal para todos no sistema de produção capitalista esta longe de significar garantia de emprego.

O acesso a diferentes graus de escolaridade amplia as condições de empregabilidade do indivíduo o que, entretanto, não lhe garante emprego, pelo simples fato de que, na forma atual do desenvolvimento capitalista, não há emprego para todos: a economia pode crescer convivendo com altas taxas de desemprego e com grandes contingentes populacionais excluídos do processo. É o crescimento excludente, em lugar do desenvolvimento inclusivo que se buscava atingir no período keynesiano. (2005, p. 21).

Nem mesmo este acesso aos níveis educacionais, como destaca Saviani (2005), foi conquistado no Brasil. Para o ensino superior evidenciamos dois programas governamentais que explicitam a opção mercantil do governo ao tratar a educação: o PROUNI (O Programa Universidade para Todos) e o FIES. O PROUNI por suas características insere-se nesta dinâmica de saída do setor público da educação e ao mesmo tempo de incentivo por parte deste para a expansão da iniciativa privada, por meio da compra de vagas nas instituições privadas através, por exemplo, das isenções tributárias.

Outro programa criado foi o FIES, programa de financiamento estudantil criado pelo Ministério da Educação (MEC), que possibilita aos estudantes de instituições privadas de ensino superior o financiamento de curso superior em até 100%, com um juros de 3,4% ao ano incidentes sobre o financiamento. Depois da conclusão do curso, o estudante terá 18 meses para pagar o empréstimo.

Com base nestes dois programas, é que apresentamos análises sobre o estado da educação no ensino superior, entre o público e o privado, com um olhar para o estado do Ceará, evidenciando as contradições sociais desse tipo de programa e as possibilidades que se

apresentam para a classe trabalhadora neste processo contínuo de lutas pelos seus direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS

ANDERSON, Perry. **Balanço Neoliberal**. In SADER, Emir; GENTILI, Pablo (organizadores) – **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. Vários autores. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**. Rio de Janeiro: Zahar, 1974.

CHAVES, Vera Lúcia Jacob. **Expansão da Privatização/Mercantilização do Ensino Superior Brasileiro: a formação dos oligopólios**. Educação & Sociedade (Impresso), v. 31, p. 481-500, 2010.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1996 (Coleção Leitura).

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Os circuitos da história e o balanço da educação no Brasil na primeira década do século XXI**. Revista Brasileira de Educação, v. 16, n. 46, jan./abr. 2011. Disponível em <<http://www.cedes.unicamp.br>> Acesso em 24 de janeiro de 2013.

_____. **Concepções e mudanças no mundo do trabalho e o ensino médio**. In: _____.; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise. (Orgs.) **Ensino médio integrado: Concepções e contradições**. São Paulo: Cortez, 2005.

GADOTTI, Moacir. **Concepção Dialética da Educação: um estudo introdutório**. São Paulo: Cortez, 2003.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de indicadores sociais-Uma análise das condições de vida da população brasileira**. 2013. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/sinteseindicadores2013/SIS_2013.pdf> Acesso em 18 de janeiro de 2014.

KOBER, Claudia Mattos. **Qualificação Profissional – Uma Tarefa de Sísifo**. Campinas SP: Autores Associados, 2004 (Coleção Educação Contemporânea).

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

LIBÂNEO, José Carlos. **Didática**. São Paulo: Cortez, 1994. (Coleção Magistério 2º Grau/Série Formação de Professor).

MARX, Karl . **Manuscritos Econômico-filosóficos**. Tradução de Jesus Ranieri, São Paulo: Boitempo: 2004.

_____, K. **O Capital: crítica da economia política**. Vol. I, Livro I – O processo de produção do Capital. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertraud do Brasil, 1989.

MÉSZÁROS, István. **A Educação Para Além do Capital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2008.

_____, István. **A Educação Para Além do Capital**. Tradução de Isa Tavares. São Paulo: Boitempo, 2005.

SAVIANI, D. **Transformações do capitalismo, do mundo do trabalho e da educação**. In: LOMBARDI, J.C.; SAVIANI, D.; SANFELICE, J.L. (Org.). **Capitalismo, trabalho e educação**. 3. ed. Campinas: Autores Associados; Histedbr, 2006.

_____. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos: Revista Brasileira de Educação v. 12 n. 34 jan./abr. 2005.

SOUSA, Antonia de Abreu. **As recomendações do banco mundial para a educação profissional e o vigor da teoria do capital humano no contexto do neoliberalismo.** In. _____. OLIVEIRA, Elenilce Gomes; (Orgs.). **Educação Profissional: análise contextualizada.** Fortaleza: CEFET-CE, 2005. (Coleção Atualidades em Educação).

¹Mestre em Educação Brasileira/UFC. Graduado em Economia/UFC. Economista/UFCA(Universidade Federal do Cariri).

²Doutor em Educação Brasileira/UFC. Professor Adjunto UNILAB (Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira. E-mail: robertokenedy@unilab.edu.br.

³Doutora em Educação Brasileira/UFC. Professora Adjunta da Universidade Estadual do Ceará. E-mail institucional: tania.azul@uece.br.

⁴Consideramos dualismo educacional a dimensão classista que assola a escola brasileira, separando, de forma abismal, as escolas frequentadas por filhos das classes menos favorecidas, das escolas frequentadas pelos economicamente mais abastados. (SAVIANI, 2006).

⁵Considerado momento de “ouro” do capitalismo em virtude da expansão dos lucros vivenciada na fase do segundo pós-guerra. (ANDERSON, 1995, p. 10).

RECEBIDO EM: Setembro de 2016

APROVADO EM: Outubro de 2016