

Palestrante: Professor Márcio Pochmann - Presidente do IPEA

O que eu quero chamar atenção em primeiro lugar é que nós estamos vivendo uma transformação excepcional no capitalismo mundial e no Brasil. E que transformações são essas? Elas têm vários aspectos podendo ser relacionados e eu vou chamar três apenas.

A primeira transformação diz respeito ao fato que nós estamos saindo de um ambiente de coordenação dos Estados Unidos e cada vez mais agora, por parte da Ásia, fundamentalmente da China. Os senhores tão acompanhando os jogos Olímpicos e que mostrando a força da Ásia, especialmente da China. E o que tem haver esse deslocamento do centro dinâmico da economia mundial dos Estados Unidos para a China? Tem tudo haver! Como assim? Tem! Porque se nós formos olhar história e perceber que espaço tinha o Brasil no século XIX, quando o centro do mundo se dava em torno da Inglaterra, o espaço brasileiro era apenas um país produtor de bens primários. Produzia café, cana-de-açúcar. Ou seja, o Brasil não tinha indústria. O Brasil não produzia para o seu povo, produzia para exportar.

A situação mudou um pouco. Talvez de forma significativa quando houve o deslocamento do centro dinâmico da Inglaterra para os Estados Unidos. Os Estados Unidos passam a exercer, digamos, a hegemonia do ponto de vista da produção, da organização da produção e é o momento de muita mudança na forma de produzir, na tecnologia que faz com que inclusive, se generalize pelo mundo uma série de indústrias, fábricas. Fábricas de automóvel, fábrica de chamados bens de consumo durável, eletroeletrônica, eletricidade e assim por diante. O Brasil começou a produzir automóvel, por exemplo, na segunda metade dos anos cinqüenta.

Outro ponto que precisa ser considerado diz respeito ao aumento do poder econômico da empresa. Nós estamos assistindo no mundo e certamente, os senhores estão acompanhando pelos meios de comunicação, um processo de concentração e centralização de empresas. Todo dia há uma fusão de empresas, de bancos. Nós estamos caminhando para uma situação em que não mais do que quinhentas grandes corporações transnacionais dominarão qualquer setor de atividade econômica. Quinhentas grandes empresas no mundo!

Esse comando da produção, o que tem a dizer os trabalhadores? Enquanto as empresas se fundem, ficam cada vez mais fortes, como os trabalhadores reagem? Vivendo fragmentados em sindicatos pequenos ou se agruparão numa grande força nacional e internacional? Enquanto as grandes empresas são cada vez menos empresas, os trabalhadores quando negociam, negociam de forma fragmentada. Como aumentar a inteligência dos sindicatos para a negociação articulada com outros países, já que uma empresa está em vários países. São questões que nós precisamos refletir. Saber como está sendo feito o processo de negociação salarial não apenas no Brasil, mas na América Latina, na Europa de maneira geral, na Europa, na Ásia.

E o último ponto está relacionado uma profunda mudança no trabalho. Como assim? Nós estamos caminhando para uma realidade em que o que predomina é o trabalho imaterial. E agora, o que é isso? Trabalho material certamente todos nós sabemos. É a transformação do barro em tijolo, o tijolo com cimento constrói uma parede, um prédio, uma ponte. Ou seja, é perceptível identificar o esforço físico e mental com o produto completo, uma matéria, uma casa, um automóvel. Mas o que eu quero chamar atenção é que esta forma de organização da nossa vida em torno do trabalho materializado e que permitiu inclusive relacionar ganhos de produtividade, a produtividade física, quer dizer, quantas casas construídas por trabalhador, quantos automóveis por trabalhador. Ou seja, a idéia da produtividade física sendo repassada para os salários é uma construção dos últimos duzentos anos.

O que eu quero chamar atenção é que, na medida em que o trabalho se transforma cada vez em trabalho imaterial. E o que é o trabalho imaterial? É aquele trabalho que a gente faz não só no local de trabalho. As mudanças nas técnicas de organização do trabalho, gestão de trabalho, gestão participativa, *call side*, reengenharia, entre outros métodos, transformaram o trabalhador em empregado, em "parceiro". E o que eu quero dizer com isso: o trabalhador era contratado, fichado no primeiro dia mês e trinta dias depois ele recebia o salário, independente de a empresa que o contratou ter ido bem ou não, ter vendido ou não a casa, ter vendido ou não, o salário dele tava garantido.

Isso está gerando maiores lucros, maior faturamento e não está sendo compartilhada com aqueles que estão gerando essa riqueza. É, portanto, necessário, entender melhor o setor de atividade econômica. Entender como as empresas contratam, como organizam o trabalho, como fazem com que o trabalhador, na verdade, esteja submetido a essa intensificação brutal do trabalho.

O que eu quero dizer em última análise é que não há razão técnica que justifique a jornada que nós temos hoje. Nós todos estamos trabalhando muito mais do que há dez, vinte anos atrás. Nós estamos fazendo muito mais, no mesmo tempo. Gerando um ganho adicional para as empresas, que não repassam para os trabalhadores e não irão repassar se não houver luta social, se não houver o enfrentamento de idéias, de dados, de informações, de posicionamentos, como foi feito por aqueles que vieram antes de nós. A jornada de oito horas que nós temos só foi obtida por processos de muita luta, muita pressão social.

Tecnicamente é possível financiar essa menor jornada, porque os ganhos obtidos são fantásticos. É bem verdade que no Brasil, todos, de certa maneira acompanham a melhora que nós estamos vivendo pelo crescimento econômico, pela elevação do salário mínimo, pela importância dos sindicatos em ter conseguido fazer negociações coletivas com ganhos reais. Os salários subiram acima da inflação passada. Com a ampliação do emprego, principalmente o emprego formal. A reação ao crescimento do setor da construção civil. Mas, certamente os senhores que constroem casas, prédios, sabem que também o Brasil tem crescido para os ricos. Em São Paulo ou em outras cidades do Brasil, fazem prédios ou apartamentos de quatro, cinco milhões de reais e se vende como se estivesse vendendo água na esquina.

O que eu quero chamar atenção é que a riqueza está aumentando muito rapidamente. Não apenas a riqueza material, mas a riqueza imaterial, aquilo que é resultado de aplicações em mercados financeiros, nas bolsas de valores. A riqueza material do mundo está estimada em 48 trilhões de dólares e aquela riqueza que circunda os mercados financeiros, que agente olha às vezes no jornal. Sai lá: "*Olha, a bolsa de valores subiu. Quem aplicou em títulos públicos e ganhou doze por cento(12%)*". Esse dinheiro equivale hoje em riqueza imaterial, a trezentos trilhões de dólares - quatro (4) vezes mais a riqueza física.

Essa riqueza imaterial permite termos um novo padrão civilizatório. Porque o padrão civilizatório que nós temos hoje - trabalhar oito horas, 13º, férias, ingresso no mercado de trabalho a partir dos quatorze (14) anos, é uma conquista do século XX. Nós estamos no século XXI e precisamos ser portadores desse futuro. Portanto, trabalhar menos e plenamente possível tecnicamente. Eu não sei se politicamente é viável. Se os sindicatos estão à altura de travar essa luta. Se estão convencidos da importância dessa luta. Se estão preparados para fazer essa luta.

Nós estamos entrando numa fase da vida em que, ao invés da expectativa, da esperança de vida em setenta anos como é hoje, nós estamos caminhando para uma expectativa de vida de cem, cento e dez anos. Isso representa uma mudança substancial para os sindicatos não podem perder de vista.

Somente os filhos dos pobres estão condenados a começar cedo no mercado de trabalho. E ao começar cedo, vão ocupar que vagas? As principais? Não! E aí é aquele esforço danado pra estudar. Por que o filho do rico só entra depois no mercado de trabalho? Porque tem recursos privados, familiares para financiar o ingresso mais tarde no mercado de trabalho. Por que o filho do pobre entra logo? Por que ele gosta de trabalhar? Nós estamos falando do século XXI, da sociedade do conhecimento, da informação, da tecnologia. Ninguém mais faz sindicalismo como fazia há vinte anos atrás. Ler um jornal, uma revista e achava que tinha tudo. Hoje os trabalhadores, em grande parte das vezes, têm que ter mais conhecimento que os próprios líderes. É uma outra classe trabalhadora, mais educada, mais preparada.

Nós temos uma oportunidade inédita de transformar tudo isso. Vivemos num ambiente democrático. O Brasil, que havia passado vinte e cinco anos de tragédia econômica, que não crescia. O setor da construção civil quase desapareceu no Brasil, ta começando agora a reviver um novo momento, de expansão econômica, com impacto inegável no emprego, nos salários, no fortalecimento dos sindicatos, no aumento da sindicalização. É preciso entender esse momento, compreender a categoria, perceber quem são os novos trabalhadores. São mais jovens, mais escolarizados, tem mais mulheres na categoria. Como entender isso, o que eles pensam? É preciso atuar de forma inteligente.

E para finalizar o tema das convenções coletivas de trabalho. Vocês devem ter acompanhado o debate sobre a inflação. E infelizmente, os trabalhadores, na condição de vítima da inflação que vivemos uma inflação, uma subida nos preços, foram transformados em vilões. A imprensa, visão dominante diz: "não, mas o problema no Brasil é que ta consumindo demais". O pessoal está conseguindo salários acima da inflação, ta aumentando o consumo, mas o país não tem produção, aumenta os preços. Quando na verdade, a inflação que temos no Brasil é uma inflação importada. Como assim importada? Hoje você tem uma estrutura de produção e distribuição cada vez mais monopolizadas. Você tem menos empresas, que estabelecem o preço por acordo. E houve um aumento no preço do petróleo e houve um aumento no preço das chamados *commodities*, preços de produtos alimentícios, de minérios, que são estabelecidos em Chicago, na bolsa e valores de Chicago. Elevou o preço do mercado tradicional e isso foi passado para o Brasil.

Esse é o papel inegável, o papel histórico do sindicalismo. Sindicatos existem com o objetivo de valorizar os trabalhadores, a força de trabalho e fundamentalmente, viabilizar um melhor compartilhamento dos ganhos que estão sendo tidos. Se isso que nós temos hoje já é uma demonstração do potencial que podemos vir a ter em ações dessa natureza que aqui encontramos. Quer dizer: a união, a responsabilidade da ação e a capacidade de compreensão do momento que vivemos hoje, nos indica que podemos construir algo superior ao que temos hoje. Mas isso só ocorrerá se houver luta. Sem luta, para os trabalhadores, nada vem de graça. E o que já temos hoje é resultado desse esforço e eu acredito que quando estivermos fazendo aqui o XXV Congresso da Construção Civil, o XXXV, aqueles que virão depois de nós poderão olhar para o passado e sentir orgulho do trabalho que nós ajudamos a construir.

Palestrante: José Carlos Arouca - Assessor Sindical, Membro do Corpo Técnico do DIAP e juiz aposentado do TRT / 2ª Região.

Vou começar falando da estrutura sindical. Em primeiro lugar, vamos pensar no sistema confederativo de representação sindical, artigo 8º, inciso quarto. Não deu certo! Isso não deu certo porque foi artificial. O sistema confederativo de representação sindical foi um pedido das confederações patronais e dos trabalhadores.

O que era o sistema confederativo? É o que nós temos hoje - federação, confederação e sindicato na base. Mas o importante estava, exatamente, na forma de custeio, que era a contribuição destinada ao custeio do representativo sindical. Mas a estrutura ficou, na verdade, tendo como base o princípio da honestidade e como oposição, a pluralidade. Vamos procurar explicar o que é isso! A liberdade sindical, tal como está na Constituição de 1988, por incrível que pareça, foi aprovada, foi apoiada pela União Soviética e não foi ratificada pelos Estados Unidos. Isso era um anseio do pós-guerra. Havia toda uma preocupação em liquidar os sindicatos fascistas, da Alemanha e da Itália, principalmente, porque o Japão não tinha nem sindicato.

A pluralidade teve como fim a liberdade individual e não a liberdade coletiva. Karl Marx, em seu manifesto comunista, tem uma coisa que entrou para a história e é indissolúvel - aquela proclamação: "*Trabalhadores de todo mundo, uní-vos!*". Depois de 1988 veio a separação, a divisão do movimento sindical que é altamente negativa, porque provoca não só a divisão, mas a separação dos trabalhadores através da ideologia, não da categoria, mas das lideranças.

Então o sindicalismo da igreja católica, dos evangélicos, do ministério do trabalho, do partido dos trabalhadores, do PTB, do PCdoB e daí por diante. Uma divisão a troco de nada.

Nós temos isso no artigo 8º, inciso II da Constituição Federal, que foi aberta a constituição de mais de uma organização sindical em qualquer nível, tendo como área territorial mínima, os limites de um município. O que significa isso? Representatividade de categoria. Sendo representativa de categoria, na verdade, não poderia representar categoria diferenciada porque diferenciada não é categoria, é profissão. Então, significa que o artigo 8º, do inciso II não permite a organização sindical por profissão, só por categoria e a categoria diferenciada é por profissão e não é por categoria. Mas, sendo os limites permitidos do município, não permite também, a organização sindical por empresa, porque isso seria, inclusive, elitismo.

Então nós temos hoje, no nosso sistema jurídico, a unicidade ampla, a unicidade plena, em todos os níveis. Eu estou falando temos, mas na verdade vocês vão ver que não temos ou não teremos a chamada república sindical que está no Ministério do Trabalho.

O segundo ponto decorre da situação das centrais. De acordo com a legislação anterior, central era questão de cadeia. Falar em central era subversão. Pois bem, toda essa legislação até 1988, proibia a organização horizontal. Em 1981 nós tivemos aquele que foi o maior congresso sindical já realizado no Brasil - a Conclat - Conferência da Classe Trabalhadora. Lá se viu claramente a divisão, tanto assim que em 1983 foi fundada a CUT. Ai nós tivemos um surto de centrais. É claro que o sistema confederativo que nós temos na Constituição de 1988 não impede a formação de central sindical. O sistema confederativo pode ser horizontal e vertical. Vertical é esse que nós temos, com o sindicato na base, ao meio a Federação e ao vértice a Confederação. Mas a central é o sistema horizontal de classe, não de categoria.

Se nós lermos com atenção o que está escrito no inciso 2 do artigo 8º, nós vamos ler o seguinte: "É vedada a criação de mais de uma organização sindical de qualquer nível". O Fórum Nacional do Trabalho foi criado já na era Lula. Nós passamos pela era Vargas, passamos pela era liberal de Fernando Collor de Melo e Fernando Henrique Cardoso. Passamos pela era dos militares. Chegamos à era Lula.

O Lula cria o fórum nacional para a elaboração de uma lei sindical. Uma piada diz que no Fórum Nacional do trabalho tinha que sair de lá com um consenso. Não só da bancada dos trabalhadores, mas da representação do Estado. Tinha o projeto de anti-central sindical e o projeto permitia central no plural. O projeto não passou, foi arquivado. A mini reforma passou a ser o reconhecimento das centrais e a criação do conselho de relações do trabalho.

Então vem a lei, passa por cima da Constituição e é flagrantemente inconstitucional, mas medida em que admite mais de uma Central Sindical. Vem o professor Amauri Mascarenhas do Nascimento e diz que não é inconstitucional porque a central não representa categoria. Bem, se não representa a categoria, a Federação também não representa, a Confederação também não representa.

Então eu pergunto: "É vedada a criação de mais de uma confederação em qualquer nível. Quais são os outros níveis que restam? Nenhum". Aliás, a secretária do Ministério do Trabalho, em debate do qual eu participei, indaguei a ela que se ela defendesse a pluralidade do sistema unitário que nós temos,

então, como fica o rateio da contribuição sindical? Vocês fizeram a lei e essa lei foi consertada pelo Paulo Paim, lá no Senado, e ficaram Federação e Confederação vinculada.

Vamos passar adiante e dizer o que significaria, agora, o registro sindical. O que é o registro sindical? Eu constituo uma associação - Associação dos Moradores daqui da Cidade. Eu vou lá no cartório de registros e faço o registro da associação porque o Código Civil diz que a Associação nasce com registro, então eu tenho que registrar. Até 1988 o registro era no Ministério do Trabalho e o que se dizia era que o ministro do Trabalho dava uma carta sindical, ele outorgava o registro. Chegava a ser uma situação arbitrária do ministro. Quando vem a Constituição ela traz a mais ampla autonomia sindical. Querem ver uma coisa: falei de Dutra - 215 intervenções, na Ditadura - 1900 intervenções. Da Constituição de 88 até hoje - nenhuma intervenção. É autonomia sindical.

Mas, se é autonomia sindical, ficou ressaltado o registro no órgão competente. Agora, qual o órgão competente eu não sei e ninguém sabe. Mas o Supremo Federal entendeu que o órgão competente seria, por enquanto, o Ministério do Trabalho apenas por uma razão - porque era ele que possuía o arquivo das centrais sindicais. E nessa decisão do Supremo Federal ficou muito claro que o registro seria um ato exclusivamente para garantir a unicidade sindical.

Daí sai a portaria que está em vigor, a 186, que é terrível e traz assumidamente a pluralidade sindical, a ilegalidade total dessa portaria. Mas tem outra coisa engraçadíssima - a conciliação. A outra ilegalidade é, que como vocês viram, pela decisão do Supremo Tribunal Federal, o registro é um ato vinculado apenas para ver se está sendo garantida ou não a unicidade sindical.

O último ponto é a contribuição. Sempre tivemos projetos para acabar com a contribuição sindical e nós vimos o que aconteceu esse ano quando foi votado o reconhecimento das centrais sindicais. Quase a contribuição sindical foi para o espaço. E nós não podemos viver nesse regime de incerteza. Essa é a minha posição.

Chega agora e com a lei que reconhece as centrais no último artigo fica estabelecido que a contribuição sindical acaba quando for implantado o projeto que implanta a contribuição negocial. O Fórum Nacional do Trabalho manteve a contribuição sindical num período de transição de até cinco anos para os patrões e três anos para os trabalhadores. Não sei por que essa diferença de transição. Mas, seria substituída pela contribuição de negociação coletiva. Virou uma negociata.

A última informação que tenho é de que, ainda esse mês, o presidente Lula vai mandar para o Congresso esse projeto que institui a contribuição negocial. Só quero fazer um parêntese, que é muito interessante. Existe aquilo que, quando nós fazemos uma coisa mal feita, foi um erro, um equívoco. Mas inventaram agora a culpa dolosa. Culpa dolosa é quando você quer fazer errado. E é interessante dizer o seguinte: que todos estavam de acordo com essa medida que instituía essa cautela, mas não conseguiram passar no Congresso e sensibilizar os juristas. Foi uma redação dolosamente mal feita.

Palestrante Dra. Petilda -

Meu tema é saúde, águas, meio ambiente. Vou começar com o título meio ambiente. Hoje a gente encontra o termo "*meio ambiente de trabalho*". Como assessora da CUT durante quatro anos, fui responsável pela política de OLT - Organização do Local de Trabalho. Eu fui a primeira assessora para a formulação de uma política de OLT. O meu trabalho parte do pressuposto do seguinte: nada sai daqui da minha cabeça, quem vai me dizer o que fazer vai ser o trabalhador e não eu. E fui olhar e escutar.

Hoje não se fala mais em local de trabalho. Não que ele tenha perdido a sua importância, que é lá que estão os trabalhadores. Mas por que é que se agrega meio ambiente de trabalho? Por que no título do Congresso de vocês que se faz absolutamente necessário. Essa é a novidade, esse é o elemento que deve estar integrado à ação sindical, à política sindical, para ir além do conflito de interesse. O que é o conflito de interesse? É aquele que a gente bota cláusula I, cláusula II, cláusula III, um monte de cláusula. E o empresário não se importa não. Leva um tempão para negociar. Nós caímos no elemento negociação.

Quem entende de negócios é o capital. Nós bebemos uma bebida errada. Os capitalistas são iguais porque sabem o que identifica ele em qualquer tempo, qualquer lugar. O interesse comum deles é o lucro. E o interesse comum da classe trabalhadora nem aqui dentro tem. Como formar um núcleo? Cada trabalhador quer uma coisa - estabilidade, redução da jornada de trabalho, cesta básica. Existe um conflito de interesses. Não existe um único. Nós somos dialógicos, com múltiplas lógicas. A motivação do interesse é múltipla. Quando dizemos que é um interesse, alguém vai sobrar nisso, pois esse é o interesse de um mais forte, representado pela classe sindical. Uma briga de irmão brigando com irmão. De companheiro solapando companheiro.

Então, os sindicatos que tem uma maior preocupação de ter a sua ação legitimada, reconhecida, dialogada, próxima com a base, é um sindicato que está disposto a ouvir, a chegar junto, a estar com e não achando que do seu gabinete ele vai poder decidir, dizer o que é bom ou não.

Quanto ao trabalho do jovem no Brasil, eles começam a trabalhar aos 14, 15 anos e são esses filhos que estão tirando os empregos dos pais de 36. Pois trabalham até de graça para garantir um ofício. Eu lecionava em um curso de direito e até cinco e meia ou seis horas, o pátio da universidade estava cheio de jovens que saíam dos seus trabalhos, tomava um lanche, dava ali uma olhada no livro da prova que ia fazer. Em 1999, 2000, às 8 da noite estava chegando aluno ou não estava mais podendo fazer porque ninguém mais trabalha 8 horas. Nós estamos voltando a uma jornada de trabalho do século XIX. Muitos morreram por essa redução da jornada de trabalho.

Tem-se uma coisa que eu acho que é revolucionário hoje, se os trabalhadores brasileiros seguissem o recado do professor Pochmann. Se você falar que trabalhar menos hoje, você quebra a flexibilização na avaliação do desempenho, nos salários variáveis de produtividade - que é onde a taxa de exploração aumenta. É a avaliação de desempenho de você. Não precisa nem de chefe, nem de supervisor para ficar tomando conta de você, porque seu colega está ali olhando e falando que você é mole. Cria-se uma cultura da competência e aí de você se não conseguir subir "aquela parede" com a mesma competência do que o outro que quer ter uma participação maior. Ele vai olhar para você e dizer como você é lerdo. A gente começa a fazer um trabalho que antes era atribuído a um gerente, a um supervisor, ao capataz, que estava ali fiscalizando. Não precisa mais porque o colega vai fazer, porque já instaurou o chip na cabeça da gente de que o trabalhador valoroso é aquele que se lasca, que se acaba.

E como isso é uma cultura, estamos fazendo isso com os nossos filhos. A gente quer que o filho cante, dance, seja atleta nas Olimpíadas, fale inglês e espanhol, por causa do Mescosul e daí seja brilhante porque com o mundo que está aí. E eu vi isso na Revista Exame, direcionada em um artigo para os filhos dos ricos. Não tem lugar para bons, só tem lugar para excelentes. Isso é nazista. O que a gente vai fazer com o nosso filho mais leso? O que a gente vai fazer com o cansaço da nossa idade? O que a gente vai fazer com a motivação que eu não tenho porque eu já trabalhei e me lasquei não sei quanto tempo? Enterra. Mata logo. É uma seleção dos excelentes que só o nazismo conheceu. E isso passa a ser uma cultura que a gente impõe aos nossos filhos.

Por isso, adotou-se em algumas empresas, a cultura do Você S.A. por achar que você tem que ser pessoa jurídica. Não é a lógica do trabalhador, que é a da solidariedade, da comunhão, do estar com. Esse é o elemento. Não, é o da produtividade capitalista produtiva, de ver quem é o melhor, quem faz primeiro.

Querem quebrar, reduzam a jornada de trabalho, cortem os salários variáveis e eliminem índices de desempenho. Trabalhador para eliminar colega perante chefe, gerente e engenheiro é dez. Essas avaliações de desempenho, nós mesmos contribuimos para eliminar o colega.

As mulheres também são parte integrante dessas mudanças no trabalho e agüentam tudo. Por isso, deve-se dar mais trabalho para as mulheres, do que falam que elas dão. E sabe de onde vem essa cultura de que tem que suportar tudo? Foram buscar a mulher trabalhadora como cobaia das novas

relações flexíveis de trabalho. Por isso, as mulheres estão aqui na construção civil, as mulheres estão na NASA, as mulheres estão em todos locais de trabalho. Porque o capital preciso dessa cultura de desempenho da construção do mudo ou do que a cultura disse a ela que é a virtuosa, é altruísta, aquela que vive para o outro, aquela que abdica dos seus desejos em prol da família, dos filhos e agora, da empresa. Aquela que tem a dupla e tripla jornada de trabalho. Tem quer ser feliz, sensual e cozinhar bem. Tem que ser boa de cama e mesa. A mulher não pode errar.

A era da qualidade total é essa era que tem esses valores que chegam pra gente e a gente não percebe que eles tenham valores ideológicos e transformam isso em valor político. A era da qualidade precisa da mulher cobaia, que é a que não erra na economia doméstica, então, a obra não pode ter desperdício. Esse é o trabalho imaterial. A mulher nunca foi remunerada. Por isso, a empresa quer também mulher, pois está ganhando nessa imaterialidade. Não vai ter desperdício porque a mulher no canteiro vai olhar para o colega e dizer se ele está gastando muito cimento, está gastando muito areia. Você desperdiçou, vamos lá catar e vamos botar. Isso não é remunerado porque é o trabalho atribuído à mulher.

A discussão de gênero no trabalho tem haver sim com a luta das mulheres. Quando ele falou que no início do século XX o homem vivia 35 anos, a idade média da mulher era 33 anos. As cartas dos viajantes que vinham aqui no século XIII diziam que não havia flores mais belas do que as mulheres brasileiras com 13, 14 anos, mas nada mais aterrador que as mulheres com 20 anos de idade. E com 33 elas estavam morrendo da condição de ser mulher nesse país, da condição de uma cultura patriarcal.

Tem luta da mulher? Tem. Mas tem interesse do capital, sim, que internacionalmente sabe que somos uma cultura machista e os investidores dizem que a meta do milênio e não ser uma democracia racista, mas somos um país racista sim. Somos racistas, somos preconceituosos. Olhamos diferentes para quem não é católico como eu. Quem não tem faculdade como eu, digo que não tem cultura. Somos discriminadores e não podemos ser. E o que os investidores dizem é que só vão investir no Brasil se não houver desigualdade de gênero. Foram 500 anos para construir esse patriarcado aqui e não vamos ter 500 anos para desconstruir. Mulher e homem têm que andar lado a lado. Não temos que discriminar os nossos irmãos. A dignidade da pessoa humana está no branco, no preto, no amarelo, no velho, na criança.

A discussão de gênero no sindicalismo não é uma secretaria que tem que ter, porque todo mundo está tendo e diz que tem que ter. É até enfrentar a flexibilização do trabalho, essas mulheres cobaia, porque senão elas vão continuar ai. Vão continuar sendo recrutadas pelas empresas porque é delas que vem a cultura de que elas vão ganhar menos salário, porque quem tem menos dinheiro é a mulher. Vai criar aquosidade de gênero por baixo.

Palestrante: Francisco Ferreira Nunes - Diretor da Business Assessoria, empresário, executivo e consultor empresarial.

Tema: Formação Profissional - Qualificação e Requalificação Profissional - Alfabetização.

O que nos foi colocado foi "Qualificação, Requalificação e Educação". A gente tem a oportunidade de vivenciar nos últimos quatro anos um projeto que foi colocado justamente para qualificação, requalificação e educação do trabalhador da construção civil. O que a gente gostaria de acrescentar é o seguinte: isso tem uma origem. Nós temos um fato. Não sei se alguém aqui é de São Paulo, mas provavelmente quem for, conhece bem a Jovem Pan, e tem um programa lá onde eles dizem "isto é fato!". E qual é o fato? Nós não temos mão de obra qualificada para atender a demanda no momento e não vamos ter nos próximos três ou cinco anos - isso é um fato. Segundo fato: ninguém tem dados reais para se dizer a quantidade que se precisa.

Assim como o Arouca colocou aqui em aspecto muito forte e vocês agiram positivamente a isso, que é a sobrevivência de vocês, a qualificação da mão de obra é a sobrevivência do setor. Então precisa enxergar isso com clareza e se não tem essa consciência é preciso fazer uma reflexão.

A idéia é focar no desenvolvimento profissional, daí a gente entra no grande problema que todos vocês conhecem e eu não vou discursar, vou só falar - que é o problema da alfabetização. Como eu vou ensinar algo para alguém que não sabe ler? Isso dá cinco horas de assunto com vocês, mas a gente estabeleceu, estipulou uma metodologia para ultrapassar isso. A outra coisa é - como vou fazer a qualificação e a requalificação se, em alguns aspectos, eu não consigo ter leitura? Eu não sei qual é a real necessidade. Já falei isso para empresários, já disse isso para o governo, estou falando para todo mundo. Nós não temos números confiáveis para saber o que nós precisamos fazer.

Quem precisa mais ser qualificado - carpinteiro ou pedreiro ou o gesseiro? Ninguém sabe disso. Ninguém sabe simplesmente se sabe quando se coloca uma placa. Mas agora como eu vou fazer a qualificação? Ai começa o problema mais sério ainda porque, infelizmente, é o que eu falo de miopia. É ruim falar quando as pessoas não estão presentes, mas vamos lá. Qual o grande erro do Fernando Henrique Cardoso com o conceito educacional com o Paulo Renato? Ele focou toda a parte educacional até o ensino médio, soltou universidade para mercado e largou o treinamento, largou a capacitação profissional. Fizemos um monte de besteira com o dinheiro do FAT e não é uma não. É uma atrás da outra. E depois eu tenho o desprazer de ouvir uma pessoa querendo formar uma pessoa analfabeta em 40 horas, dizendo que esse curso vai ter valia. Eu me recuso a ouvir uma coisa dessas. Isso não é de quem quer fazer uma coisa séria. Aí é gastar dinheiro nosso, da sociedade e a gente não pode compartilhar com isso.

Isso não é uma coisa de hoje. Eu vou repetir de novo porque parece piada o que eu estou dizendo: formar pessoas é a vida inteira. Isso não acaba nunca. Não vai ser um curso dado com recurso do FAT que vai resolver o problema. Mas uma coisa é verdade - alguém tem que puxar esse samba e a minha proposta é que sejam vocês.

Somos chamados para discutir algumas coisas com algumas pessoas que não sabem nem o que estão falando. Pessoas que têm o conhecimento teórico e descobri uma coisa muito legal, que vale para vocês contarem piada por ai - empresário normalmente não gosta de pagar, não gosta de dar aumento. Burocrata também não gosta de pagar dinheiro para quem quer trabalhar. Não é possível gastar 50% em dinheiro só com vale transporte para capacitação. Isso é jogar dinheiro fora.

Então a nossa proposta é treinar dentro da obra. É treinar para fazer o empresariado pagar o vale transporte, absorver a questão alimentar dentro da obra. É criar uma carreira para o profissional da construção civil que, hoje, algumas pessoas têm vergonha de dizer que é servente. Esse é um dos problemas da coisa que passa por várias instâncias. Vocês estão num momento agora de mexer com uma coisa que é muito importante para o trabalhador - que é a autoestima dele. Ninguém é competente sem aprender. Não tem caminho, não tem outra forma. Rezar é sempre bom, mas tem que ter competência. Eu não vou aumentar a minha produtividade se não tiver conhecimento. Eu não vou ter conhecimento de qualidade se não for treinado adequadamente. Essa é questão, o resto é discurso e firula.

Nesta linha é que a gente entende que tem que ter um programa de curto, médio e longo prazo. Não dá pra fazer uma coisa pontual, daí a minha proposta mais uma vez de levar a sério essa discussão, que passa por um problema regional, passa por problemas vocacionais, problemas muito mais sérios que a gente possa imaginar. O que a gente tem a dizer é o seguinte - essa experiência que a gente vivenciou nos últimos cinco, seis anos nos permite fazer essas afirmações com absoluta tranquilidade.

Como a gente tem feito isso? Primeiro fizemos uma parceria com o sindicato de São Paulo, desenvolvemos o projeto, buscamos algumas empresas para fazer parceria junto - até porque ninguém faz nada sozinho nisso, tem que ter essa junção e agora, mais do que nunca, todos os empresários estão morrendo de amores por quem quiser fazer isso, já que tem contratos a serem cumpridos e não vai dar conta.

O que nós fizemos? Uma junção da teoria com a prática. Para isso nós fomos buscar subsídio nos fabricantes, já que eles detêm em primeira mão, a tecnologia da fabricação dos produtos.

Nós buscamos essa tecnologia, trabalhamos em cima dela, buscamos uma linguagem para o trabalhador e fazer com que isso se torne uma coisa do dia a dia. Usamos uma metodologia e criamos o que estamos chamando de "Metodologia do Aprendizado Significativo". À medida que durante o dia você faz teoria e à noite você mostra a prática, tem liga na cabeça do trabalhador. Não adianta colocar as pessoas dentro da sala de aula duzentas horas se ele não meter a mão na massa. Nossa proposta passa por teoria e prática no canteiro de obras. E quem paga isso são as empresas, pois precisam dessa mão de obra qualificada - a coisa é simples de resolver.

Outra coisa que é muito importante. Nessa linha a gente sabe que tem muito dinheiro disponível, cerca de 75 milhões de reais para fazer treinamento. Mas se não usar o dinheiro direito, não adianta. Aí é que entra a minha proposta: se vocês não tiverem uma participação efetiva nesse processo, nós vamos perder o bonde porque temos dinheiro disponível, o empresariado quer essa mão de obra qualificada e nós todos sabemos que ela precisa ser qualificada. Isso não é uma questão de "*achologia*", é fato.

Outro problema estrutural a ser resolvido. Numa minha visão individualista, eu vejo esse processo solto - ele é de todo mundo e não é de ninguém. Como é um tema que todo mundo gosta, todo mundo tem um discurso para falar. Mas efetivamente pouca coisa tem sido feita para resolver o assunto. É nisso que a gente precisa refletir. Eu quero deixar essa reflexão e, se preciso for, irei a cada estado que os senhores estão para discutir o assunto. Afinal, esse é um problema de cidadania, um problema dos trabalhadores que vocês representam.

Na última planilha apresentada vamos destilar o veneno, falar um pouquinho mal dos outros. O que eu quero dizer nessa planilha aí chama-se boa vontade. Tem muita gente com boa vontade e disposição para resolver esse assunto, mas cuidado com as "boas vontades" de resolver esse assunto, porque tenho visto muitos aproveitadores. Pessoas que do dia para a noite se aventuram a participar de um programa dessa magnitude e não tem experiência nenhuma em treinamento na construção civil. Nunca foi foco do SENAI treinar mão de obra da construção civil. Quando eu digo miopia das instituições de ensino, é a isso que eu estou me referindo.

Outra coisa é importante, as experiências maravilhosas. Muitas experiências em estados isolados, de pessoas precisando de ajuda e vocês são os elementos para viabilizar essa ajuda. São experiências que a gente tem que parar de ser orgulhoso, tem que parar de frescura. A gente tem que ir lá para aprender. Não tem que ficar com esse negócio de orgulho que só eu sei inventar roda. Não é momento de inventar roda! Nós não temos tempo de inventar a roda! É essa reflexão que eu quero passar para os senhores.

Nós temos que compreender que a alavanca da construção civil passa necessariamente pela qualificação, requalificação - daí pode dar o nome que quiser, para tornar os nossos companheiros mais competentes naquilo que lhes fazem. Aí que entra a solução.

Qualificação para mim é ponto futuro. É preservação da espécie.