

I - Introdução

As mudanças iniciadas nos anos de 1970 em âmbito global, e certamente ainda em curso, e expressão da reorganização do capital, marcam mudanças nas novas formas de organizar a relação capital - trabalho. As antigas negociações tripartites – Estado, sindicatos e patrões – sustentados por um modelo macroeconômico de negociações coletivas são substituídas por acordos de menor envergaduras, respondendo a interesses mais centralizados. Paulatinamente os países começam a modificar as suas políticas de emprego ancoradas em negociações pautadas em dois conceitos chaves: o consenso e o diálogo. O *diálogo social*, interpretado como a forma mais democrática e eficiente para solucionar os graves problemas do trabalho e do desenvolvimento, surge na Europa nos anos de 1980, como mecanismo capaz de, através de negociações, estabelecer cooperações entre patrões, sindicatos e governo, minimizando os históricos conflitos próprios das contradições básicas da organização do trabalho. Dentre as suas funções, encontram-se aquelas relativas às análises e proposições da formação profissional do trabalhador, negociada por diferentes atores, nas entidades ou fóruns de natureza bipartites ou tripartites - os conselhos e comissões de trabalho.

No Brasil, o *diálogo social* como fenômeno multipartite se inicia nos anos de 1990 durante o primeiro governo de FHC, quando a formação profissional passou a ser objeto de políticas públicas e adquiriu uma nova institucionalidade. Esta foi uma época em que a sociedade se mostrava sensível a uma consolidação democrática e as negociações através do diálogo. Portanto, as decisões políticas da qualificação do trabalhador baseadas em negociações compartilhadas eram bem vistas como proposta de descentralização e de participação social. Pouco depois, os novos fóruns de discussão coletiva – os conselhos e comissões - criados em geral por iniciativa dos poderes executivos municipal, estadual ou federal, se ampliaram no país como espaço institucional de participação.

Desde do surgimento desses conselhos/comissões como espaços decisórios para o controle social gestão das políticas públicas, mais de dez anos passaram. Muito são,

entretanto, os questionamentos sobre as suas possibilidades e limites como exercício de práticas democráticas.

Este tema, apesar da sua importância como um assunto relacionado com a participação política da sociedade civil na elaboração e controle de políticas públicas, é ainda muito restrito como objeto de debate acadêmico. Alguns dos estudos existentes criticam esses conselhos/comissões e suas práticas voltados para o consenso, argumentando serem meros instrumentos dos interesses capitalistas ou de entidades de concentração de poder ou de elitização dos trabalhadores e que respondem aos interesses “microcorporativistas”. (FUKS, PERISSINOTTO e SOUSA 2004). Outros defendem estes conselhos gestores de políticas públicas como uma das principais experiências de democracia participativa no Brasil contemporâneo. Uma das grandes críticas relativas aos conselhos/comissões é a efetuada por TATAGIBA, que mesmo defendendo a sua importância como espaço de participação democrática, reconhece que a maioria dos conselheiros “não possui informação, capacitação teórica, técnica e política necessária ao exercício da participação” TATAGIBA (2005, p. 69) prejudicando a existência de um diálogo ativo entre os pares e as deliberações coletivas e consensuais, sobretudo nas representações dos trabalhadores.

Isso faz com que essas instituições como espaços de poder, impeçam que se estabeleça o *diálogo social* apoiado em uma interação comunicativa igualitária, funcionando assim como tentativa de desmobilizar os trabalhadores e evitar o conflito. Entretanto, isso não significa barrar os processos de aprendizagens propiciadas pelas práticas coletivas. Aprendizagem coletivas e capazes de fortalecer o exercício de representação, abrindo caminhos para as mudanças e emancipação. Assim ainda quando o *diálogo social* estabelecido nos conselhos estaduais e comissões municipais possam servir de mecanismos de controle social e de mediação de conflitos das relações de trabalho, também, e simultaneamente, pode ser entendido como um fenômeno pedagógico e político, orientado pelo consenso argumentativo (HABERMAS, 1981) capaz de abrir espaços para a construção de novas formas de participação democráticas: reconhecimentos e emancipação.

A idéia do diálogo social atuar como espaço de aprendizagens de participação democrática e de emancipação é o fator motivador da construção desse texto que está guiado pelas questões: Que aprendizagens são possibilitadas pelas práticas do diálogo social? Qual o papel dos conselhos/comissões de emprego para o avanço e a consolidação democrática da política de qualificação do trabalhador? Quais os limites e

as possibilidades do diálogo social servir como espaços de aprendizagens para o reconhecimento (relacionado às relações de trabalho) e a emancipação (relacionado com a formação de identidades sociais e políticas)?

A compreensão do tema se respalda em valores republicanos e democráticos e em valores relacionados com a inclusão, democracia, igualdade de oportunidade, de participação social e de ampliação dos espaços democráticos e emancipação individual e coletiva. As reflexões teóricas se identificam com idéias de pensadores contemporâneos como HABERMAS (teoria da ação social comunicativa, emancipação e consenso), GIDDENS (teoria da estruturação/institucionais), TOURAINE (unidade das diversidades), BECK (teoria do risco), BOUDIEU (teoria da ação), DUBET (experiência social), ALHEIT e DAUSIEN (teoria da biograficidade) e outros, teóricos que tratam de introduzir novos elementos de análises nas suas interpretações sociológicas, com vistas a possibilitar explicações sobre as relações entre políticas sociais, estruturas sociais e sociedade; mudanças sociais em processo, participação social e democracia, e o papel da educação, aprendizagens e participação social nos processos de emancipação e ampliação do espaço democrático. Autores e pesquisadores nacionais ajudaram nos conhecimentos e reflexões sobre as políticas públicas de qualificação do trabalhador brasileiro e sobre as comissões/conselhos de trabalho, emprego e renda: Sochaczewski, 2000, 2007; TODESCHINI, 2005; MANFREDI, 2005; LIMA e LOPES, 2005, OLIVEIRA e Sochaczewski, S. 2007; FUKS E PERISSINOTTO, 2006, TATAGIBA s/d. GONH, 2005, CÔRTEZ 2005, FRIGOTO, 1998, SAUL, 2007; POCHMAN, 2007.

As informações, interpretações e análise foram apoiadas em dados de natureza primária e secundária. No primeiro caso, oriundos de pesquisas empíricas já concluídas e de outras em andamento, efetivadas com conselheiros das regiões norte e nordeste do país. Os dados secundários foram obtidos em documentos e em textos sobre o assunto.

II - Ensaio preminar sobre os conselhos/comissões

A crise do trabalho e o aumento do desemprego acelerados no mundo a partir dos anos de 1980, impulsionaram importantes mudanças na forma como os governos, os empresários e os sindicatos passaram a orientar as formulações, decisões e a gestão de algumas políticas públicas, destacadamente aquelas voltadas para a questão do emprego e da formação profissional. Nesse meio, os grandes pactos macrocorporatistas de

inspiração keynesiana cederam lugar para o microcorporatismo em forma de fóruns tri ou multipartites, caracterizados pela disputa, pelo diálogo, pela negociação e pelas formas de ação, tanto na relação direta entre capital e trabalho, quanto destes com o Estado e a sociedade. (SOCHACZEWSKI, 2000 op.cit.; BENEYTO e GUILLÉN, 1998).

Neste contexto das grandes mudanças mundiais e seus reflexos nos processos produtivos e nas relações de trabalho emergem dois novos conceitos: um de natureza educativa, promovido pela UNESCO e denominado “Aprendizagem ao Longo da Vida”¹, e defendido como a possibilidade mais concreta para a construção de uma educação internacionalizada e capaz de diminuir o desemprego, a exclusão e a pobreza, e outro, difundido pela OIT, chamado “Trabalho Decente”, concebendo o trabalho de forma humanizada. Estes dois conceitos que vinculam o conhecimento, a formação e a informação às respostas das necessidades humanas, às exigências da produção e do mercado de trabalho, também incluíram, nas suas premissas ideológicas, valores de solidariedade, justiça social e defesa dos vulneráveis, equilíbrio das relações de poder e defesa de interesses diferentes, através de práticas coletivas de diálogo social.

No Brasil, as orientações relativas à qualificação do trabalhador envolvendo de forma relacional estes dois conceitos: aprendizagem ao longo da vida e trabalho decente se revelaram, de forma particular, no ano de 1995, quando o governo FHC lançou o PLANFOR – Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador, como um dos projetos prioritários do governo federal, destacado no Plano “Brasil em Ação”, com intenção declarada de minimizar a exclusão social, através da qualificação profissional. Composto essas novas iniciativas políticas surgiu o CODEFAT- conselho deliberativo do fundo de amparo do trabalhador, uma das novidades no emergente projeto de reorganização produtiva da sociedade brasileira. Estruturado no ano de 1993 e fundamentado no artigo 10 da Constituição de 1988, esta instituição, com atribuição de gerir os recursos do fundo de amparo do trabalhador – FAT - e deliberar sobre questões relativas às políticas públicas de emprego de forma tripartite e paritária, constitui-se o principal espaço para o estabelecimento das disputas e dos acordos consensuais relativos às questões do emprego, trabalho e da qualificação do trabalhador.

¹ Jacques Delors (1998), coordenador do "Relatório para a Unesco da Comissão Internacional Sobre Educação para o Século XXI", no livro *Educação: um tesouro a descobrir*, aponta como principal consequência da sociedade do conhecimento a necessidade de uma *aprendizagem ao longo de toda a vida* (Lifelong Learning), fundada em *quatro pilares* que são, ao mesmo tempo, pilares do conhecimento e da formação continuada: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a viver juntos e aprender a ser.

Após o CODEFAT surgiram por meio da Resolução nº 63 os conselhos e as comissões de trabalho estaduais e municipais, com atribuições idênticas às das entidades federais. No ano de 2003 foi lançado o Plano Nacional de Qualificação – PNQ – em substituição ao PLANFOR, reforçando a exigência de que as decisões relativas à política do trabalho fossem efetuadas de forma tripartite e paritária, consolidando práticas democráticas através do diálogo social, já em uso no espaço nacional.

A proposta era a de, através da construção de uma gestão democrática, garantir reconhecimento e respeito das ações públicas, o compartilhamento do poder e respeito às diferenças: estabelecer novas relações entre o Estado e a sociedade.

III – A composição dos conselhos/comissões

A presença dos conselhos estaduais nos 26 estados brasileiros e no distrito federal, abrigando a participação de uma média de 27 conselheiros entre titulares e suplentes, é uma constatação de que no plano formal estas entidades cumprem um papel de destaque nas políticas de trabalho do país e nos debates sobre as novas formas de relação entre o Estado e a Sociedade Civil e a construção democrática.

No ano de 2006 estes fóruns agrupavam de forma paritária, entre 36 (máxima) e 18 (mínima) pessoas, alcançando, em números absolutos, um total de 860 Conselheiros Estaduais. Neste mesmo ano, havia registro de 3.516 Comissões Municipais de Emprego espalhadas em, cerca de, 54% do total de municípios brasileiros, sendo que apenas 2.979 delas estavam homologadas e funcionando (OLIVEIRA e SOCHACZEWSKI, 2007). Naquela ocasião, o somatório de representações dos conselhos estaduais e das comissões municipais atingia um montante de aproximadamente 46.928 representantes dos conselhos e comissões estaduais e municipais de trabalho e emprego. Entretanto, na prática, muitas dessas comissões não funcionavam e nem os seus conselheiros atuavam como esperado.

Pelas informações prestadas por 260 conselheiros de diferentes estados das regiões norte e nordeste, mais de 58% das comissões apresentavam um tempo de existência entre 09 a 12 anos, tendo 23,5% menos de um ano. A quase totalidade dos conselhos/comissões - aproximadamente 91,7% dessas, se reuniam mensalmente, tempo visto como suficiente para atender as necessidades do *diálogo social*. Cerca de 64,0 %

dos conselheiros, reclamaram da estrutura dos fóruns, de não disporem de uma sede própria, de um orçamento próprio e de receberem nenhum auxílio para o desempenho das suas atividades, sendo uma tarefa desempenhada de forma voluntária. Mas reconheceram terem acesso a fax, telefone, internet e possuir mesas de reuniões.

Segundo Oliveira, as atribuições dos conselhos/ comissões contidas nas Resoluções do CODEFAT de números 63 e 262 são reconhecidas como dúbias e imprecisas (OLIVEIRA, 2007, op. cit. pág. 153). Alguns dos conselheiros opinaram que os conselhos/comissões são frágeis, sendo necessário *definir novas atribuições* para as comissões (43,%), *organizar novas formações para os conselheiros* (33,5%), *implantar o sistema público de trabalho, emprego e renda* (32,6%) e *definir as fontes regular de financiamento* (25,7%). No âmbito das “outras aprendizagens”, disseram atuam em outros programas governamentais tais como: Programas de Desenvolvimento Local, Educação. Combate ao Trabalho Infantil ou Meio Ambiente. Um dos aspectos que chama atenção é que, como apontou Oliveira (2007, op.cit.), quase não existe uma comunicação entre os conselhos /comissões e a sociedade. Isso significa que os assuntos que são “dialogados” e decididos pelas comissões não chegam a ser do conhecimento da sociedade, ampliando o risco de que os interesses privados prevaleçam em detrimento aos interesses públicos (op.cit. p. 157). De todo modo essas entidades, na sua condição de signos complexos e controvertidos das novas formas de gestão democrática, particularmente da gestão da política pública de qualificação do trabalhador são consideradas como imprescindível para a montagem e funcionamento do Sistema Único de Trabalho e Emprego – SPTR, em pauta de espera para ser implantado em todo o território nacional.

III – Políticas de qualificação e conselhos/comissões

As novas compreensões de formação e aprendizagens como direito de todas as pessoas para responder às demandas das transformações emergentes foram introduzidas, de forma ampla, no conjunto das concepções educativas, políticas, econômicas e ideológicas do novo PNQ. Nelas, tanto os indivíduos como as instituições e instâncias econômicas, sociais e políticas são vistas como sujeitos de aprendizagens e adaptações. Biondi (2005), um dos mentores dessa atual política, defende que na atualidade, as aprendizagens, construídas ou não pelo sistema formal de ensino, passaram a ser revalorizadas como estratégias capazes de fazer com que “os sujeitos” treinados

realizem a transição entre antigas e novas formas de decidir e de agir, possibilitando práxis voltadas para a autonomia e a emancipação (HABERMAS, 1999). Com esse entendimento, as recentes ações de qualificação do trabalhador amparadas pelas políticas públicas devem valorizar diferentes experiências e práticas educativas, incluindo-se as que são formuladas pelos sindicatos e pelos movimentos sociais, e serem capazes de propiciarem aos atores sociais novos valores e comportamentos, superando a dicotomia de interesses diferentes, abrindo possibilidades para o desenvolvimento social e econômico, a inclusão social e a democratização das relações de trabalho (LIMA e LOPES, 2005). Essas concepções referenciadas pelo diálogo e pelo consenso², segundo o autor, devem estar presentes nas práticas dos conselhos e comissões de trabalho, fóruns por excelência das decisões das políticas de qualificação, através de negociações tripartites.

Apesar dessas intenções, os fóruns de diálogo social não alcançaram ainda uma “maturidade” capaz de abrir espaços para superação de práticas políticas de dominação e de exclusão. Os conselhos/comissões, além de serem recentes, inovadores e de frágil sustentação política, são prejudicados pela falta de preparação e experiência dos conselheiros, dificultando a construção de políticas públicas de emprego apoiadas nesse novo tipo de equilíbrio de forças, (SOCHACZEWSKI (op. cit.), GONH (2005), TATAGIBA (s/d) e CÔRTEZ (2005), BIONDE (op. cit)), e nos debates e propostas de oferta de “qualificação profissional decente”. Os dirigentes do Ministério de Trabalho e Emprego - MTE e dos sindicatos, contemplando as demandas, reconheceram que uma maior capacitação dos conselheiros ofereceria subsídios para estes “expressarem as opiniões e posicionamentos coletivos das suas entidades de origens e para uma intervenção mais ativa no diálogo deliberativo no interior dos conselhos” (TATAGIBA, op.cit.), sobretudo para aqueles conselheiros com pouca escolaridade. Por isso, no ano de 2006, o MTE, através de convênio com a Fundação Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho – UNITRABALHO e com o DIEESE, propiciou uma ampla formação em todo o país, dotando os conselheiros com subsídios políticos, técnicos e operacionais, tornando-os capazes de “enfrentar com eficácia os principais desafios nacionais à ação das comissões” (UNITRABALHO, 2005, b),.

² A noção de consenso adotada no Diálogo Social se aproxima do conceito de Habermas, ou seja, do “processo de ‘desbarbarização’ das relações sociais”. Essa compreensão inclui a possibilidade de não haver acordos consensuais, uma vez que vai “depender do processo de argumentação, do reconhecimento das pretensões universais de validade e das condições não-coercitivas da interação lingüística”.(GOMES, 2007, p. 116).

Expressa POCHMANN que em diferentes espaços institucionais, os representantes desses fóruns, especialmente “os representantes dos trabalhadores, possuem condições singulares para a vocalização de interesses coletivos, podendo contra-arrestar a tendência de focalização das ações”. Mas essas oportunidades, prossegue, dependem fundamentalmente da redefinição do papel das entidades de representação dos interesses dos trabalhadores, “com o objetivo de procurar combinar ações quotidianas e específicas das categorias profissionais com interesses coletivos estratégicos” (POCHMANN, op. cit., p. 178).

Evidentemente que essa conjunção de fatores amplia as dificuldades de lidar com a pluralidade de interesses e de “reconhecer o outro” (TOURAINÉ, 2001) nas decisões negociadas. Isso significa que os conselheiros necessitam tanto de aprender a aprender, como de aprender a aplicar os seus conhecimentos e aprendizagens nos espaços institucionais onde atuam.

IV – Diálogo social e aprendizagens

Estudos e pesquisas surgidos e/ou revistos a partir dos anos de 1970 tentam explicar as mudanças de comportamento da sociedade através das experiências e mudanças do comportamento dos indivíduos, produtos dos conhecimentos e das aprendizagens adquiridas nos seus itinerários de vida: as biografias de aprendizagens. São as aprendizagens quem possibilitam mudanças individuais (PAIVA, 2001), tornando possível o estabelecimento de comportamentos coletivos, organizados por complexas relações de “redistribuições, intercâmbios desiguais, reciprocidades instituídas e reciprocidade informal e mediada por atores sociais (sindicatos, empresários, governos, movimentos sociais, associações)” (CABRERO, 2000, p. 8).

Essas relações, resultantes da “desregulamentação no mercado de trabalho, dos processos de modernização cultural e de mudanças no direcionamento do trabalho e da vida familiar” (BORN, 2000 p. 2), quando conectadas com fenômenos micros e macros, objetivos e subjetivos, quantitativos e qualitativos da sociedade, propiciam a formação de itinerários de aprendizagens e as trajetórias individuais e coletivas: novas aprendizagens e novas biografias. Nesse sentido, há uma convicção da existência de relações entre conhecimentos, formação, aprendizagens, mudanças e autonomias biográficas.

As possíveis conexões entre os fenômenos macro e micro, objetivo e subjetivo e os diferentes processos e itinerários de aprendizagens e sobre as possíveis conexões entre os conhecimentos e as aprendizagens e as práticas de representações políticas podem encontrar explicações nos estudos de G.ESPING-ANDERSEN (2001) sobre a política social e a estrutura social; nas reflexões teóricas e metodológicas sobre “biograficidade” ou “biografias de aprendizagem” propostas por ALHEIT e DAUSIEN (op.cit) ; por JOSSO (2004), sobre “experiência formadora”; por BORN (op.cit.), sobre “trajetória de vida e biografia”; e por CARDENAL (2006), sobre “transições biográficas”.

No caso específico das aprendizagens dos conselheiros que atuam nesses conselhos e comissões, é certo que a maioria destes quando ingressam não possui as informações e os conhecimentos necessários para exercerem o *diálogo social* como previsto. Entretanto essas pessoas, ao ingressarem nestes fóruns, já trazem consigo diferentes experiências e conhecimentos, adquiridos nas redes de relações formais, informais e não formais. As novas experiências provenientes das práticas do *diálogo social* quando agregadas às anteriores, propicia mais informações aos representantes e também mais segurança e auto-estima. Com isso há uma maior possibilidade de que esses conselheiros fortaleçam suas posturas nessas representações e contribuam mais eficientemente com os embates e consensos relativos às políticas e decisões sobre a qualificação do trabalhador (trabalho decente). Na esfera individual, essas novas experiências (aprendizagens ao longo da vida) podem ser aplicadas em diferentes espaços públicos, ampliando o espaço de ação, o exercício da autonomia pessoal e da auto-realização individual, e da liberdade de escolhas (HABERMAS).

V – Os conselheiros e suas aprendizagens

O processo que permite o ingresso dos conselheiros nos conselhos/comissões não parece ser objeto de disputas e nem sua seleção considera os conhecimentos sobre as práticas de diálogo ou sobre papéis a serem desempenhados naqueles fóruns. De 260 conselheiros que participaram da formação oferecida pela UNITRABALHO, aproximadamente 50% reconheceram ter entrado nas comissões sem quaisquer informações sobre seu funcionamento e que, até então, dispunham de “*pouquíssimo conhecimento sobre o que é solicitado numa Comissão dessa natureza ou sobre as concretas realidades do trabalho e necessidades do trabalhador.*” Mas, também, houve

quem defendeu ser o papel do conselheiro o de “*representar e atuar em discussões dos assuntos de interesse da sociedade representada, buscando, no diálogo, a solução de problemas*”. Cerca de 70% dos participantes do norte e do nordeste³, não sabiam o que significava o *diálogo social*, nunca ouviram falar no termo ou não tinham clareza sobre o seu conceito ou sobre a sua aplicação e finalidade. Alguns poucos consideraram o *diálogo social* – ou as práticas dialógicas – como: “*ouvir as bases, mantendo o diálogo com empreendimentos, ONGs, universidades, associações de classes, etc.*”, “*atuação de maneira coordenada em busca de um objetivo comum*”, “*socialização massificada de idéias em favor de uma coletividade, na busca de êxitos*”, “*monólogo com o governo*”, ou, então, espaço onde “*diferentes atores se reúnem para discutir ações que possibilitem melhoria de vida*”.

Os principais motivos serem representantes das suas entidades se respaldaram nas disputas pelo poder e defesa das categorias de representação: “*representar os interesses do “Estado” ou do “sindicato*”; ter “*oportunidade de participar e intervir nas políticas públicas*”, “*influir na escolha dos cursos de qualificação para geração de mais emprego para a classe trabalhadora*”, “*poder ajudar na conquista de algumas vantagens para o desempregado*”. Houve quem justificasse a participação como a “*aquisição de conhecimentos*”.

Estas pessoas, auto-representados como pessoas brancas, negras e, majoritariamente, como miscigenadas: pardas, mulatas, brasileiras e indígenas, tinham idades oscilantes entre menos de 30 e mais de 56 anos, com maior concentração nas faixas entre 40 e 50 anos. Não havia analfabetos, mesmo aparecendo caso de pessoas com baixa escolaridade. Cerca de 70% possuía formação superior completa, sendo 50% portadores de cursos de especialização e/ou mestrado. Mais da metade — 54,% — tinha renda familiar nas faixas entre R\$ 2.500,00 e R\$ 6.000,00, e menos de 10% com salário com cerca de R\$ 1.000,00. Quanto às ocupações, os representantes dos trabalhadores atuavam como bancários, servidores públicos com cargos de professores(as) do ensino público; os representantes do governo como auditores (as), advogado (as) e economista(s) da Delegacia Regional do Trabalho, gerentes do SINE e, também Secretários(as) de Trabalho e Ação Social de Estado ou Municípios. Os empregadores

³ Foram realizados dois levantamentos de dados: o primeiro aplicado a 260 conselheiros de diferentes Conselhos/Comissões das regiões norte, nordeste e centro oeste e que participaram da formação; o segundo realizado em duas etapas: a primeira com conselheiros de 05 estados da região norte e o segundo com integrantes de 06 estados da região nordeste e totalizando 45 pessoas: 28 homens e 17 mulheres.

se apresentaram como pequenos comerciantes e micro-empresários ligados aos ramos de bares e restaurantes, da construção civil, do turismo ou de oficina mecânica e, também, sindicalistas. É importante reconhecer que todos os participantes dessa formação pertenciam aos conselhos ou comissões estaduais ou municipais das capitais ou das cidades mais desenvolvidas, o que lhes propiciavam melhor renda e escolaridade. É possível supor que esses conselheiros representem um segmento mais elitizado no conjunto dos conselheiros do país, mas também é possível que, no geral, as características dessas pessoas venham sendo modificadas de ano para ano, significando aumento de escolaridade e de renda daqueles que atuam em atividades de representações.

Segundo os próprios conselheiros, a participação no curso de formação propiciada pela UNITRABALHO serviu para *“aumentar os conhecimentos, entre outras coisas, sobre o sistema público de emprego e renda, sobre o mercado de trabalho, o papel dos conselhos e dos conselheiros, otimizando, assim, a participação na comissão”*. Outros disseram que agora sabiam *“o quanto o conselheiro é importante e o que fazer para cobrar e fiscalizar e criar”*, ou que agora era capaz de saber *“como ter mais informações quando preciso, pois agora sei como é todo o processo do conselho: como se constrói e como funciona. Todos estes conhecimentos dão mais jogo de cintura”*.

É possível que as novas aprendizagens adquiridas nos espaços de formação dos conselhos/comissões possibilitem aos conselheiros uma maior e melhor atuação no *diálogo social*, nas suas trajetórias de vida e na participação coletiva em busca de ampliação dos processos e espaços democráticos. Em todas essas circunstâncias existem processos educativos para a emancipação pessoal e coletiva, repercutido na ampliação de novas sociabilidades e dos espaços de emancipação social.

VI - Síntese conclusiva

As questões que serviram de orientação às investigações empíricas que fundamentam esse texto não têm respostas únicas e nem são possíveis de serem explicadas através de leis gerais. Se por um lado a organização dos Conselhos e Comissões para o estabelecimento do *diálogo social* pode ser vista como um fenômeno ambíguo: um instrumento que facilita a preservação de práticas políticas tradicionais e

situações de dominação; por outro lado, também pode significar avanços políticos dos processos democráticos.

No caso desse estudo, os indicadores empíricos e estudos teóricos sobre o assunto não permitem ainda afirmar que o *diálogo social* possibilita aos seus atores aprendizagens e experiências voltadas para a superação da distribuição desigual de poder e para práticas sociais emancipadoras⁴. No entanto, pelas informações que serviram de suporte às análises deste texto é possível reconhecer evidências de mudanças na cultura política nacional e local.

As aprendizagens políticas decorrentes dos diálogos travados nestes Conselhos/Comissões se firmadas como práticas consistentes podem possibilitar aos indivíduos e coletivos submetidos e ignorados socialmente, novas determinações e lutas pelo reconhecimento social e emancipação. As evidências sobre as aprendizagens e suas possibilidades de transformações podem se notadas nas próprias formas como ocorre o diálogo entre os diferentes segmentos ou localizada nos tipos de demandas e de lutas que são dadas em outras instâncias do espaço público.

Cada realidade social expressa uma forma diferentes de diálogo social. O *diálogo social* travado na Europa, por exemplo, não pode ser comparado com o adotado no Brasil, dada as contingências que propiciaram as diferentes formas de desenvolvimento da organização de trabalho e do modelo de formação profissional brasileiro. Mesmo no âmbito do território brasileiro não existe níveis e formas similares de diálogo. O nível de diálogo social existente entre o CODEFAT não é similar ao existente nos Conselhos Estaduais e nas Comissões Municipais dos diferentes estados e municípios nacionais, assim como é diferente os processos nas diversas regiões do país. Os dados fornecidos por pesquisa realizada durante o desenvolvimento do curso de formação promovido pelo MEC/UNITRABALHO, no ano de 2006, mostraram haver diferentes comportamentos nas práticas de diálogos dos conselhos/comissões do Sudeste e do Sul e as das regiões Norte e Nordeste. Nestas últimas regiões os arranjos econômicos e políticos próprios dos seus processos de desenvolvimento fazem com que o diálogo social relativo à formação/qualificação do trabalhador não raramente seja marcada por situações de desemprego e por ocupação informais, conduzindo a demandas específicas e a decisões nem sempre relacionadas às aprendizagens favoráveis ao denominado “Trabalho Decente”. As comissões/conselhos pertencentes a

⁴ Existem pesquisas empíricas em andamento e que possibilitarão informações mais atualizadas e precisas sobre essa questão

estas regiões incorporam de modo diferenciado um determinado arranjo político e institucional sobre o debate político relacionado às relações de trabalho. Mesmo quando trabalhadores, empresários e governo concordarem sobre a importância do diálogo e da decisão coletiva das questões trabalhista, na prática da negociação, essas políticas, em particular as políticas que contemplam a formação profissional e a qualificação da força de trabalho ainda permanece em um plano relativamente secundário.

Por fim, quanto à possibilidade do *diálogo social* servir de espaço de aprendizagem para o reconhecimento (relacionado às relações de trabalho) e emancipação (relacionado com a formação de identidades sociais e políticas) pela natureza desses conselhos, é ainda difícil superar os limites impostos no âmbito da cultura, das iniciativas públicas/burocráticas e das “organizações da sociedade civil comprometidas com a democratização do Estado e da gestão das políticas públicas”. (RIBEIRO e KRAUSE, 2007, pág. 196).

Entretanto, não se pode nega que esses fóruns significam novos espaços de aprendizagens; Aprendizagens repletas de contradições e não raramente mal resolvidas. Entretanto, como experiência inovadora e compromisso relativo ao domínio e revisão de novos conceitos e valores voltados para a prática de gestão e de enfrentamentos de problemas abrem as possibilidades de aprendizagens, sobretudo nas questões do direito, justiça, desenvolvimento, responsabilidade, avaliação, eficácia entre outras. (SOCHACZEWSKI, S. op.cit.) As capacidades políticas adquiridas pelos conselheiros nos exercício das suas práticas poderão contribuir para o alcance desses propósitos e assim e para o avanço democrático e social.

O processo de aprendizagens de avanços democráticos e sociais não exclui a aprendizagem individual: aprendizagens e experiências direcionadas as formas de viver e de se posicionar no mundo nas situações cotidianas, mudando seus valores e suas formas de posicionamentos; permitindo reflexões e novas trajetórias bibliográficas voltadas para o reconhecimento e para a ampliando dos espaços de emancipação. Desafios e possibilidades são propostas inerentes a dinâmica democrática.

VII - Referências

ALHEIT, Peter; DAUSIEN, Bettina. Processo de formação e aprendizagens ao longo da vida. In **Educação e Pesquisa**. São Paulo, jan./abr., 2006, v. 32, n.1.

_____. **Sobre educación, formación, biograficidad y género.** Edición de Francesc J. Hernández. Valencia: Editorial Denes/CREC/Sendas y travesías del pensamiento; 2007, n. 5.

BECK, U. **La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad.** Barcelona: Piados, 1998.

BOURDIEU, Pierre. **Razões Práticas. Sobre a teoria da Ação.** Trad. Mariza Correa. 8 ed., Campinas: Papyrus, 2007.

BORN, Claudia. **Gênero, trajetória de vida e biografia: desafios metodológicos e resultados empíricos.** Trad. por Beatriz Guimarães. Trabalho apresentado no programa de pós-graduação em Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, em maio de 2000. Cópia.

CARDENAL DE NUEZ, Maria Eugênia. **El paso a la vida adulta. Dilemas y estrategias ante el empleo flexible.** Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas. Siglo XXI. 2006.

COSTA, Cândida, *et al.* Controle Social da Política Pública de Emprego, Trabalho e Renda no Brasil: Desafios e Potencialidades. In: OLIVEIRA, Roberto Vêras. **Novo momento para as comissões de emprego no Brasil? Sobre as condições da participação e controle sociais no sistema público de emprego em construção.** São Paulo: A+comunicação, 2007, v. 2, p. 201-224.

DINIZ, Adriana Valéria. **Educación, Formación y género en la Comunidad Valenciana: Perspectiva Biográfica de Personas Adultas.** Projeto de tese de doutorado em aplicação na Universidade de Valencia Espanha. Digitalizado. 2007

ESPING ANDERSEN, Costa. ?Burócratas o arquitetos? La reestructuración del Estado benefactor en Europa. In: BECK, Ulrich e outro. In **Presente y futuro del Estado de Bienestar: el debate europeo.** Buenos Aires: SIEMPRO e Miño y Dávila, 2001, p.85-120.

FUKS, Mário; PERISSINOTTO, Renato Monseff & SOUZA, Nelson Rosário (orgs.). 2004. **Democracia e participação : os conselhos gestores do Paraná. Curitiba : UFPR.**

FAVERO, Celson Antunes. A teoria parsoniana da integração social. In **Tempo da Ciência: revista de ciências sociais e humanas do Centro de Ciências Humanas e Sociais da UNIOESTE.** Cascavel: Toledo, 2004, p. 23-36, v. 1, n. 21.

FIDALGO, Fernando. **Formação profissional negociada: França e Brasil, anos 90.** São Paulo: Anita Garibaldi. 1999.

GOHN, Maria da Gloria. **O papel dos conselhos gestores na gestão urbana.** Disponível em: <http://168.96.200.17/ar/libros/urbano/gohn.pdf>. cópia

GOMES, Luiz Roberto. **Educação e Consenso em Habermas.** Campinas: Alínea. 2007. (Coleção Educação em Debate)

HABERMANS, J. **Teoria de la acción comunicativa. Racionalidad de la acción y racionalización social** Madrid: Taurus, 1981, v. I.

_____. **Crítica de la razón funcionalista**. Madrid: Taurus, 1981, v. II.

JOSSO, Marie Christine. **Experiências de vida e formação**. São Paulo: Cortez, 2004.

LIMA, Antonio Almerico Biondi. A qualificação no sistema público de emprego: uma análise a partir das resoluções do CODEFAT. In: OLIVEIRA, Roberto Veras. **Novo momento para as comissões de emprego no Brasil? Sobre as condições da participação e controle sociais no sistema público de emprego em construção**. São Paulo: A+comunicação. 2007, v. 1, p, 89-114.

LIMA, Antonio Almerico Biondi e LOPES, Fernando Augusto Moreira Lopes. **Diálogo social e qualificação profissional: experiências e propostas**. Brasília: TEM/ SPPE/ DEQ, 2005.

MANFREDI, Silvia Maria. **Qualificação e educação: reconstruindo nexos e inter-relações**. Brasília: TEM/ SPPE/ DEQ, 2005.

POCHMANN. Marcio Desafios atuais do sindicalismo brasileiro. Disponível em: <http://www.bibliotecavirtual.clacson.org.ar/ar/libros/grupos/sindi/poch.pdf>. Red de Biblioteca Virtuales de Ciências sociales de América Latina y Caribe.de CLACSON. Acesso em 14/06/2007

_____. (organizador) **Desenvolvimento, trabalho e solidariedade. Novos caminhos para a inclusão social**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo e Cortez Editora, 2002.

OIT, o tema da proteção social na Agenda do Trabalho Decente. Brasília: Escritório do Brasil, maio 2006.

OLIVEIRA, Roberto Veras de Oliveira. **A qualificação profissional como política pública**. Brasília: TEM/ SPPE/ DEQ, 2005.

OLIVEIRA Roberto Veras. SOCHACZEWSKI, Suzana. Comissões/Conselhos de Emprego Atuantes no Brasil: Traços do perfil e Problematizações . In: OLIVEIRA, Roberto Veras. **Novo momento para as comissões de emprego no Brasil? Sobre as condições da participação e controle sociais no sistema público de emprego em construção**. São Paulo: A+comunicação, 2007, v. 2. p. 101-170.

PONTUAL , Pedro de Carvalho, A formação de conselheiros como política estratégico: relatos e reflexões sobre a experiência da UNITRABALHO. In: OLIVEIRA, Roberto Veras. **Novo momento para as comissões de emprego no Brasil? Sobre as condições da participação e controle sociais no sistema público de emprego em construção**. São Paulo: A+comunicação. 2007, v. 1. p. 101-170.

POCHMANN, Márcio. (org.) **Desenvolvimento, trabalho e solidariedade. Novos caminhos para a inclusão social.** São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo e Cortez Editora, 2002.

RIBEIRO, Natalina; KRAUZE, Silvana. Participação e representação política nas Comissões/Conselhos de Emprego, Trabalho e Renda: a democracia participativa em construção. In.: OLIVEIRA, Roberto Vêras. **Novo momento para as comissões de emprego no Brasil? Sobre as condições da participação e controle sociais no sistema público de emprego em construção.** São Paulo: A+comunicação, 2007, v. 2, p. 171-200.

SOCHACZEWSKI, S. (coord.); **Diálogo social, negociação coletiva e formação profissional no Brasil.** Montevideo: Cinterfor.2000. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/aporte/aporte3/pdf/part3.pdf>. Acesso em 22/04/2006.

TATAGIBA Luciana. **Os conselhos gestores e a democratização das políticas públicas no Brasil.** cópia. 2005.

TODESCHINI, Remígio. **Desafios para a construção do sistema público de emprego, trabalho e renda. Construindo Ações Integradas.** Brasília: MTE, SPPE, DEQ, 2005

TOURAINÉ, Alain. **Podemos viver juntos? iguais e diferentes.** Petrópolis: Vozes, 2001.

UNITRABALHO. **Curso de formação de conselheiros. Percorso geral.** Objetivo geral. Cópia de documento. Mar. 2006.