



44ª Reunión Comisión Técnica OIT/Cinterfor
Formación profesional para el desarrollo sostenible
6 al 8 de agosto 2019 - Montevideo / Uruguay

Relatório do Diretor da OIT/Cinterfor

Montevideu, Uruguai, agosto de 2019



Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

Copyright © Organização Internacional do Trabalho (OIT/Cinterfor) 2019

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, pequenos trechos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada.

Para obter os direitos de reprodução ou de tradução, as solicitações devem ser dirigidas ao Departamento de Publicações (Direitos do Autor e Licenças), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por email: rights@ilo.org. Os pedidos serão bem-vindos.

As bibliotecas, instituições e outros usuários registrados em uma organização de direitos de reprodução podem fazer cópias, de acordo com as licenças emitidas para este fim. A instituição de direitos de reprodução do seu país pode ser encontrada no site www.ifrro.org.

As denominações usadas conformam a prática seguida pelas Nações Unidas, e a forma de apresentação dos dados nas publicações da OIT não implica uma consideração crítica por parte da Organização Internacional do Trabalho em relação à situação jurídica dos países, às áreas ou territórios citados ou às suas autoridades, nem sobre a delimitação das suas fronteiras.

A responsabilidade das opiniões expressas nos artigos, estudos e em outras colaborações assinadas pertence, exclusivamente, aos seus autores e a sua publicação não significa a aprovação da OIT.

As referências a empresas ou processos ou produtos comerciais não implicam qualquer aprovação por parte da OIT, bem como o fato de empresas ou processos ou produtos comerciais não serem mencionados não implica uma desaprovação. As publicações e produtos eletrônicos da OIT podem ser obtidos nas principais livrarias ou solicitando-as a: ilo@turpin-distribution.com. Mais informações: www.ilo.org/publns ou contate a: ilopubs@ilo.org

O Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na Formação Profissional (OIT/Cinterfor) é um serviço técnico da OIT, estabelecido em 1963, com o fim de promover e coordenar os esforços das instituições e organismos dedicados à formação profissional na região.

As publicações do Centro podem ser obtidas no Centro, Avda Uruguay 1238, Montevideu, Uruguai. E-mail: oitcinterfor@ilo.org, Tel: 2902 1305. Web site: www.oitcinterfor.org



Conteúdo

Parte 1: Formação para o desenvolvimento sustentável: um panorama regional	5
Os desafios da região e o papel da formação profissional na agenda multilateral	5
Continuidade e aprofundamento de processos de transformação e inovação institucional ..	8
Persistência e aprofundamento do diálogo social sobre formação profissional	10
Investimento sistemático no desenvolvimento de capacidades institucionais	11
Uma ação institucional com crescente articulação em prol da aprendizagem permanente, do desenvolvimento produtivo e da equidade social	13
A inovação em abordagens, metodologias e modalidades de formação.....	19
A cooperação técnica horizontal e a cooperação internacional e multilateral: chaves para uma ação mancomunada	22
Parte 2: Relatório de gestão	25
Apresentação	25
Relatório de gestão	25
1. Atividades realizadas	26
1.1. Alinhamento da formação profissional com as políticas de desenvolvimento produtivo (PDP) e com as mudanças tecnológicas	28
1.2. Fortalecimento das capacidades das organizações de empregadores e de trabalhadores relacionadas com o tripartismo e o diálogo social na formação profissional	29
1.3. Desenvolvimento de marcos regulatórios e esquemas sustentáveis de financiamento dos sistemas de formação profissional	30
1.4. Formação permanente e articulação entre a educação formal e a formação profissional	31
1.5. Aprendizagem de qualidade para o trabalho	32
1.6. Fortalecimento institucional e gestão da informação na formação profissional ...	33
1.7. Inovação metodológica e tecnológica na formação profissional	34
1.8. Formação profissional para a igualdade de oportunidades e a inclusão social...	36
1.9. Articulação da formação com os serviços de emprego, a orientação vocacional e as políticas ativas do mercado de trabalho	37
1.10. Transversalização da Segurança e da Saúde no Trabalho na educação técnica e na formação profissional	38
2. Plataforma de gestão do conhecimento	39
2.1. Espaço virtual Cinterfor – EVC	42
2.2. Documentos e publicações	42

3. Adequações e melhorias introduzidas na estrutura, funções e modalidades. Cooperação do Centro: principais resultados	44
3.1. Adequações e melhorias introduzidas na estrutura e no funcionamento do Centro	44
3.2. Adequações e melhorias introduzidas nas modalidades de cooperação do Centro	46
4. Recursos do Centro	48
4.1. Situação orçamentária no final do biênio 2016-2017	48
4.2. Execução do orçamento regular – ano 2018	49
4.3. Mobilização de recursos de cooperação técnica e extraorçamentários	50
4.4. Contribuições dos países-membros	51
Parte 3: Plano de trabalho	55
Introdução	55
Linhas de trabalho	57
A. Alinhamento da formação profissional com as políticas de desenvolvimento produtivo e com as mudanças tecnológicas	57
B. Fortalecimento das capacidades de governos, organizações de empregadores e de trabalhadores relacionadas com o tripartismo e o diálogo social na formação profissional	57
C. Reforma dos sistemas de qualificações, desenvolvimento de marcos regulatórios e esquemas sustentáveis de financiamento dos sistemas de formação profissional .	58
D. Formação ao longo da vida e articulação entre a educação formal e a formação profissional	58
E. Impulso à pré-aprendizagem, à aprendizagem de qualidade para o trabalho e outras formas de aprendizagem no local de trabalho	59
F. Fortalecimento institucional e gestão da informação na formação profissional.....	59
G. Inovação metodológica e tecnológica na formação profissional	60
H. Formação profissional para a igualdade de oportunidades e a inclusão social.....	61
I. Articulação da formação com os serviços de emprego, a orientação vocacional e as políticas ativas do mercado de trabalho	61
Anexo	63
Reuniões Técnicas, Seminários e outras atividades que receberam o apoio técnico e organizacional da OIT/Cinterfor	63
Reuniões Técnicas, Seminários e outras atividades que tiveram a participação da OIT/Cinterfor.....	74
Lista de siglas e acrônimos	83



Parte 1:

Formação para o desenvolvimento sustentável: um panorama regional

O capítulo introdutório visa analisar, sucintamente, três aspectos principais. Primeiro, os desafios fundamentais que os países da região enfrentam e o papel que a formação profissional pode desempenhar nisso. Para tal, recorre-se aos últimos antecedentes em matéria de declarações e acordos internacionais, tanto regionais quanto globais. Segundo: as principais dimensões e aspectos que os esforços dos países e instituições de formação profissional (IFP) abrangem para transformar-se e responder com qualidade, pertinência e equidade a esses desafios. E, terceiro, a função que cabe à cooperação internacional e horizontal na construção de respostas que demandam, por seu caráter regional e global, a ação mancomunada.

Os desafios da região e o papel da formação profissional na agenda multilateral

Os países da América Latina e do Caribe não estão isentos dos debates e preocupações globais que existem sobre as perspectivas para as nossas sociedades e para os habitantes de todo o planeta. Atualmente, todas as regiões e países do mundo tentam vislumbrar as estratégias e os caminhos para construir o futuro que queremos, sob a premissa de que o destino não está escrito e que podemos influir nele para mitigar seus impactos negativos e aproveitar melhor suas oportunidades.

O papel da formação profissional ao respeito está sendo cada vez mais reconhecido e vem ocupando, progressivamente, um lugar de destaque nas agendas nacionais e multilaterais. Não cabe às possibilidades deste documento analisar como a formação profissional está presente nas agendas de governo e nos debates nacionais em todos os países da região; as delegações presentes na 44ª Reunião da Comissão Técnica da OIT/Cinterfor podem dar testemunho disso. É possível e necessário salientar três antecedentes recentes por sua relevância nos planos internacional e multilateral.

No plano regional, destaca-se a **Declaração do Panamá**¹ (2018), surgida da 19ª Reunião Regional Americana, na qual os constituintes dos estados-membros da OIT da América Latina e do Caribe convieram em assinalar que as políticas para o desenvolvimento trabalhista “...*são chave para construir um melhor futuro do trabalho. Uma educação e uma formação profissional que satisfaçam as necessidades presentes e futuras dos empregadores e dos trabalhadores podem ser obtidas através de sistemas de educação e formação sólidos que incluam a capacitação ao longo da vida. Enfatizamos a importância de promover sinergias entre a educação, a formação profissional e o mundo do trabalho para conciliar a oferta e a demanda de trabalho. Estas políticas devem estar alinhadas com as políticas de desenvolvimento produtivo e de atração de investimentos*” (Ponto II.11.vi).

No plano global, a Assembleia Geral da ONU adotou em 2015 a **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**², um plano de ação em prol das pessoas, do planeta e da prosperidade, que também tem a intenção de fortalecer a paz universal e o acesso à justiça. A Agenda apresenta 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) com 169 metas de caráter integrado e indivisível que abrangem as esferas econômica, social e ambiental. A análise desses objetivos e metas demonstra que a formação profissional pode contribuir, em alguns casos de maneira central e em outros de forma complementar, para avançar em seu cumprimento. A formação profissional é uma ferramenta que contribui – de maneira complementar, mas imprescindível – para qualquer estratégia voltada para acabar com a pobreza (ODS 1), combater a fome (ODS 2), assegurar uma vida saudável para todos (ODS 3), alcançar a igualdade de gênero (ODS 5), e promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas (ODS 16). A formação profissional possui também um lugar destacado como parte das políticas que buscam desenvolver a indústria, a inovação e as infraestruturas (ODS 9), tornar as cidades inclusivas e sustentáveis (ODS 11), assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis (ODS 12), combater a mudança do clima e seus impactos (ODS 13), e conservar as florestas e os mares (ODS 14 e 15).

Por outro lado, a Agenda 2030 contempla dois ODS que colocam a formação profissional como um elemento central. O ODS 4 propõe especificamente garantir uma educação inclusiva, equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos. Entre suas metas propõe: assegurar a igualdade de acesso para todos os homens e mulheres à educação técnica, profissional e superior de qualidade, incluindo o ensino universitário (Meta 4.3); aumentar substancialmente o número de jovens e adultos que tenham as competências necessárias, especialmente técnicas e profissionais, para acessar o emprego, o trabalho decente e o empreendedorismo (Meta 4.4.); eliminar as disparidades de gênero e garantir a igualdade de acesso a todos os níveis de educação e formação profissional para as pessoas mais vulneráveis (Meta 4.5).

O ODS 8, por sua vez, pretende promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos. Um dos traços mais característicos da formação profissional é sua evidente orientação para o desenvolvimento de competências para a vida e, em particular, para o trabalho produtivo, tanto na forma de

1 Declaração do Panamá para o centenário da OIT: pelo futuro do trabalho nas Américas. 19ª Reunião Regional Americana, Cidade do Panamá, 2-5 de outubro de 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_646374.pdf

2 Disponível em: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>



emprego como de empreendimentos, nos diversos setores da economia. A conquista de um crescimento econômico sustentado e sustentável está baseada, principalmente, em uma elevada produtividade que requer, além de modernização tecnológica, capacidades para a inovação, a criatividade e o empreendimento. Muitas das possibilidades de alcançar o objetivo de empregos produtivos e trabalho decente para todos dependem da existência de um acesso igualitário às oportunidades de formação profissional.

Finalmente, a **Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho**³ (2019) adotada recentemente estabelece que a OIT, levando em conta as profundas transformações no mundo do trabalho, e ao desenvolver sua abordagem sobre o futuro do trabalho focada nas pessoas, deve orientar seus esforços para *“promover a aquisição de competências, habilidades e qualificações para todos os trabalhadores ao longo da vida de trabalho como responsabilidade compartilhada entre os governos e os interlocutores sociais a fim de: corrigir os déficits de competências existentes e previstos; prestar especial atenção para assegurar que os sistemas educacionais e de formação respondam às necessidades do mercado de trabalho considerando a evolução do trabalho, e; melhorar a capacidade dos trabalhadores de aproveitar as oportunidades de trabalho decente”* (Ponto A.iii). Também para *“formular políticas eficazes destinadas a criar emprego pleno, produtivo e escolhido livremente, criar oportunidades de trabalho decente para todos e, em particular, facilitar a transição da educação e da formação para o trabalho, dando ênfase à integração efetiva dos jovens no mundo do trabalho”* (Ponto A.iv).

Em resumo, a formação profissional, junto com todas as políticas voltadas ao desenvolvimento das capacidades das pessoas, empresas e sociedades, ocupa um lugar mais destacado que nunca nas considerações nacional, regional e global. Isto não apenas em função dos desafios que o futuro do trabalho apresenta, mas também, ao mesmo tempo, em função de considerar problemas estruturais que vêm se arrastando do passado. Na região da América Latina e do Caribe, constata-se a persistência de certas características estruturais que configuram desafios específicos, a saber: um crescimento econômico baixo e volátil; um desenvolvimento produtivo insuficiente e uma baixa produtividade; altos níveis de informalidade e desigualdade; um incremento do desemprego e da pobreza; diversos déficits em matéria de respeito e aplicação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho dos trabalhadores e dos empregadores; desafios relacionados com os efeitos do desenvolvimento ambiental no emprego; uma redução da cobertura da seguridade social e sua sustentabilidade, e efeitos negativos na criação de emprego e de empresas sustentáveis.

Descrever, ainda que seja ligeiramente, quais foram as tendências recentes em matéria de evolução da formação profissional na região, em função tanto dos desafios assinalados como das expectativas que há sobre ela é, portanto, algo oportuno, além de ser o objetivo deste documento.

3 Adotada pela 108ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho, Genebra, junho de 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711290.pdf

Continuidade e aprofundamento de processos de transformação e inovação institucional

As aceleradas transformações que estão afetando o mundo do trabalho em múltiplas dimensões fazem com que a mudança e a inovação devam ser consideradas entre os mandatos mais importantes da gestão atual nas instituições. Conscientes destes desafios, as instituições de formação profissional (IFP) estão implantando novos modelos no modo de agir e na gestão, nos quais diminui a ação unilateral e aumenta a articulação de recursos e capacidades com outros organismos e atores.

Essa articulação tem dois grandes objetivos. O primeiro é alcançar uma maior cobertura que permita incluir mais pessoas de todas as regiões e de diversos coletivos às oportunidades de desenvolver suas competências, bem como as empresas de diferente escala e localização aos serviços – não apenas de formação – necessários para seu crescimento e sustentabilidade. O segundo refere-se, justamente, ao imperativo da inovação permanente, que engloba as modalidades e estratégias formativas, os recursos de aprendizagem, a qualidade e pertinência da oferta, a preparação e atualização dos formadores, a antecipação de demandas, entre outros aspectos relevantes.

A primeira tendência a destacar nesse sentido é a adoção de modelos que buscam favorecer **a ação apoiada com centros colaboradores ou com a certificação da oferta de outras instituições** que executam ações formativas com a qualidade e os requisitos da instituição mandante. Cada vez é maior o número de centros, escolas e instituições de ensino que realizam ações de formação em parceria com instituições nacionais. Segundo números de 2017, as IFP contavam com um total de 10.138 centros de formação. Destes, 44% eram centros colaboradores de terceiros.

Essas estratégias incluem o aumento da cobertura, a diversificação da oferta, a aproximação a lugares de difícil acesso e o interesse por melhorar a qualidade, facilitando o uso dos currículos e programas próprios. Muitas vezes, são atribuídos fundos para ampliar essas ações, em outras, são desenvolvidos mecanismos para reconhecer a qualidade, chegando, inclusive, a criar formações compartilhadas.

A diversificação das ações e a ampliação da cobertura por meio de parcerias bem desenhadas que favoreçam a qualidade e a pertinência da formação são necessárias para satisfazer as crescentes e variadas demandas de novas competências e habilidades. Existem casos em que a formação é realizada quase inteiramente através de centros contratados de terceiros, como o SENCE do Chile, o INEFOP do Uruguai ou o INSAFORP de El Salvador. Também há experiências nas quais existe um “mix” entre centros próprios e contratados, como os programas do SENA da Colômbia, do INA da Costa Rica, e do INFOTEP da República Dominicana, entre outros.

É claro que esse “mix” pode facilitar o acesso a novas aprendizagens e a setores ou lugares onde, de outra maneira, não se conseguiria cobertura. Nesse sentido, o desafio é manter a qualidade e a pertinência e formar uma parceria com referências curriculares comuns, que permitam manter a pertinência e a articulação nas respostas, obter aprendizagens comuns e chegar ao conhecido equilíbrio “ganha-ganha”.



Também é importante destacar uma segunda tendência, que se refere **ao estabelecimento de parcerias estratégicas com o setor privado e fornecedores de tecnologias**. Nos primeiros anos da formação profissional na região, as instituições tiveram um papel de liderança quase exclusivo na oferta de capacitação. Atualmente, a situação é diferente pois, ao mesmo tempo em que há confluência de múltiplas ofertas, a mudança tecnológica favoreceu a aproximação dos fabricantes aos processos formativos. As IFP têm estado especialmente ativas na busca de novas possibilidades de associação e alianças desse tipo, para ampliar a quantidade e a qualidade de seus programas.

Há pelo menos três décadas, a provisão de tecnologias para a formação permitiu a especialização de diversos fornecedores em certos setores da indústria, do comércio e dos serviços. A grande demanda de formação e a facilidade para chegar melhor a determinados mercados criaram um terreno fértil para um tipo de parceria no qual as instituições de formação adicionam capacitação em determinadas tecnologias através de acordos com seus fabricantes.

Nesses casos, é possível optar por um intercâmbio entre o uso da tecnologia por vários centros de formação, mediado por um acordo no qual os produtos tecnológicos não são comprados nem vendidos. Isto é, faz-se um acordo sobre sua utilização pedagógica e são definidos critérios para seu uso formativo. Em troca, seu custo pode ser reduzido significativamente e é possível avançar mais para chegar a um acordo tecnológico em vez de uma simples operação de compra e venda de equipamentos. Isso destaca o caráter pedagógico da tecnologia disponível e permite um pacto do tipo ganha-ganha entre o fabricante e a instituição de formação.

Neste caminho que as instituições já vêm percorrendo, é preciso dedicar ainda mais esforços para desenhar mecanismos efetivos de parceria para acessar as tecnologias educacionais necessárias para ensinar seus programas. A capacidade de compra de tecnologia das IFP não é pouca; dedicando apenas 10% dos fundos anuais investidos em formação, se chegaria aproximadamente a US\$ 600 milhões. Portanto, é muito recomendável amplificar essas quantias com modalidades como as “salas de aulas patrocinadas” ou as “jornadas de difusão tecnológica”, nas quais os fornecedores disponibilizam suas tecnologias para que sejam utilizadas na formação profissional.

A transformação que vem sendo descrita atinge também os **esquemas de financiamento e de promoção do investimento** na formação profissional. Embora os esquemas de financiamento público na região se concentrem no modelo de contribuições sobre a folha de pagamento (quatorze IFP públicas nacionais ainda têm esse modelo), pelo menos três IFP têm mecanismos diferentes: o SENA da Colômbia, ao qual foi atribuído um imposto especial como financiamento; o SENCE do Chile que, desde sua criação, financiou a capacitação contra uma franquia tributária; ou o INADEH do Panamá, que o faz com o seguro educacional. Mas também é especialmente relevante o fato de que surgiram experiências criativas e de abertura à geração de novas fontes de fundos que sustentem a implementação dos novos esquemas organizacionais de execução.

Algumas IFP executam recursos alocados a programas nacionais de promoção do emprego e da capacitação através de políticas ativas de emprego que favorecem populações vulneráveis como os jovens, os desempregados etc. Em outros casos, estão sendo aplicados recursos dos bancos de desenvolvimento (BID e CAF) em questões específicas como a promoção da aprendizagem em alternância com a participação das empresas, a integração de quadros de

qualificações, a modernização de infraestrutura e o avanço em modelos de desenvolvimento curricular e formação de professores. Também a forma de aplicar e executar os fundos das instituições poderia estar diante de um ponto de inflexão. A esse respeito, em alguns países estão sendo ensaiadas modalidades de financiamento específicas para programas apresentados pelas empresas nos quais a instituição não tem uma resposta implementada. O SENA é pioneiro neste tipo de acordos que procuram incrementar o acesso a novas tecnologias, mas ultimamente também foram vistas aplicações, por exemplo, na NTA de Trinidad e Tobago. Ampliar o foco do financiamento para atrair diversos fundos de cooperação internacional que podem ser aplicados na execução de programas específicos é outra modalidade à qual as IFP se abrem cada vez mais. Entre os programas que muitas vezes são contemplados por esses fundos estão os programas de formação nas empresas para jovens, e os de atualização e requalificação profissional.

Por outro lado, é clara a associação entre a diversificação de fundos para o financiamento de ações de formação e as estratégias de gestão inovadoras e abertas nas IFP. A exposição aos requerimentos de doadores e organismos de cooperação abre novos panoramas para a identificação de demandas e o desenho e a execução de programas. Com o apoio de novas fontes financeiras, é possível promover também o desenvolvimento de novos serviços, como foi o caso de várias instituições na região que assumiram novos níveis em sua oferta formativa incluindo a graduação e a pós-graduação. Outras aumentaram os serviços tecnológicos e geraram novos centros especializados em inovação. Em suma, o financiamento, sua fonte e seu valor não são, de modo algum, limites inamovíveis sob a perspectiva de uma gestão aberta e propensa à inovação.

Persistência e aprofundamento do diálogo social sobre formação profissional

O diálogo social continua sendo uma característica fundamental dos modelos de governança em uma alta proporção das IFP da região, havendo evidência de um processo de aprofundamento neste componente da gestão institucional. Por meio desse diálogo, os interlocutores sociais, junto com os governos, participam do desenho, da execução e avaliação das políticas formativas, procurando que estas cumpram com critérios de qualidade, pertinência, equidade e sustentabilidade.

Isso pode ser observado não apenas em relação ao modelo tradicional de IFP, que oferece formação em seus próprios centros, com seus próprios professores, mas também em relação às instituições que funcionam como reitoras ou ordenadoras de um sistema nacional de formação e/ou de certificação de competências, onde a formação é contratada a oferentes privados em um mercado competitivo de formação.

É importante assinalar que o diálogo social na formação profissional na região não só pode ser observado nos órgãos de direção das IFP nacionais, mas também em níveis subnacionais, setoriais e até empresariais.



Indo além do âmbito da gestão institucional, um tipo particular de diálogo social sobre formação é aquele que se expressa na negociação coletiva entre uma ou várias organizações de trabalhadores e um empregador, um conjunto de empregadores ou uma organização representativa de empregadores. Na região há experiências muito interessantes de negociação coletiva onde a formação profissional é colocada como um objeto privilegiado.

A este respeito são variados os temas relacionados à formação e ao desenvolvimento de recursos humanos sobre os quais trabalhadores e empregadores negociam coletivamente. Dentre eles, vêm adquirindo muita força aqueles que vinculam a formação com processos de inovação tecnológica, mudanças nas formas de produção, reorganização empresarial e novos modelos de negócios, bem como descrição, atualização e avaliação de postos.

Investimento sistemático no desenvolvimento de capacidades institucionais

A profissionalização e o desenvolvimento de competências de níveis médios e gerenciais é outro dos aspectos nos que as IFP vêm investindo sistematicamente. Por trás desses esforços, existe a convicção de que uma formação profissional de qualidade precisa de diretores, professores e técnicos atualizados e competentes. Criar estratégias rápidas de atualização e desenvolvimento dos recursos humanos nas IFP é a única maneira de enfrentar as rápidas mudanças registradas hoje em dia.

É por esse motivo que as ações de capacitação e desenvolvimento de habilidades para a gestão na formação profissional estão adquirindo força e maior frequência. Várias IFP reativaram programas e escolas de formação de formadores. Em muitos países há oferta de nível técnico e licenciaturas para a docência e a gestão da FP. A OIT, através da OIT/Cinterfor, e o Centro do Turim têm programas ativos nesse sentido. Por exemplo, em conjunto com o escritório da OIT em São José, a OIT/Cinterfor apoiou o curso de formação de líderes para as IFP, que foi realizado em parceria com o INCAE, a escola de negócios da Costa Rica.

As instituições da Rede IFP estão avançando em programas de capacitação sobre novas metodologias na execução da formação profissional e isso exige que os professores possam acessar programas de formação e atualização. Em conjunto com a UNESCO, foram desenvolvidas ações de formação tanto em forma presencial como por meio de “webinars”, a fim de possibilitar o acesso de professores e técnicos a novos conhecimentos e práticas, uma iniciativa que, segundo o previsto, continuará sendo desenvolvida.

Em qualquer caso, fica claro que é necessário ampliar ainda mais os esforços para a formação permanente de quadros técnicos e docentes para a FP. Para esse fim, a OIT/Cinterfor está incentivando o uso de convênios de cooperação, já assinados com várias instituições, para incluir neles ações de capacitação, estágios e visitas de estudo em outras IFP da região e da Europa.

O **desenvolvimento de sistemas de informação de qualidade** é outra das linhas de trabalho cruciais para continuar no caminho da melhoria contínua das IFP. Uma boa gestão das IFP e, em

geral, das políticas públicas de formação profissional, precisa dispor de dados e informações sobre seus resultados, efeitos e impactos. Além de facilitar a tomada de decisões acertadas, essas informações também possibilitam uma boa comparação para visualizar resultados e introduzir correções e inovações.

Existe também a necessidade de que as IFP aumentem sua visibilidade no cenário nacional, já que isso ajudará a melhorar a atração da formação profissional. Por isso, é fundamental gerar e divulgar seus relatórios de gestão e integrá-los com sistemas de informação nacionais e setoriais.

Em vários países, tanto a oferta de formação como os resultados e ações são reportados em conjunto, no âmbito de sistemas integrados de informação administrados pelos ministérios do trabalho ou da educação. Por outro lado, as IFP devem procurar que sua informação esteja integrada com informações do mercado de trabalho, a fim de associar seus resultados com as políticas ativas de emprego e de formação no âmbito nacional.

Em suma, quanto mais articulados e visíveis sejam os resultados das IFP em termos de suas ações junto com o mercado de trabalho, maior prestígio ganha a formação e melhor fica a articulação no panorama das políticas públicas de emprego e desenvolvimento de habilidades. Nesta linha, a leitura conjunta de informações sobre a formação profissional e o mercado de trabalho deve integrar também os dados dos serviços de emprego. Um desafio que está sendo atendido é a unificação das diferentes classificações de ocupações a partir da experiência da Classificação Europeia de Habilidades e Ocupações ESCO, respondendo à demanda de instituições como o SENA na Colômbia ou o INEFOP no Uruguai.

Acompanhando esses esforços de suas instituições e organismos membros, a OIT/Cinterfor está trabalhando para gerar um relatório anual com fatos, dados e análises dos resultados da FP no âmbito regional. Este relatório continuará sendo aperfeiçoado para que seja obtido a partir dos bancos de dados das IFP de forma regular e consentida.

Atualmente, as IFP são desafiadas não apenas a responder rápida e eficazmente às demandas existentes, mas também a dispor de **mecanismos para a antecipação de demandas**. A lacuna de habilidades não só é um desafio pelos desajustes atuais, mas também por ter se aprofundado devido à pronta desatualização das competências. Como assinalado na declaração sobre o futuro do trabalho, é preciso aprofundar em uma abordagem da formação ao longo da vida que contenha também ações de requalificação e atualização dos trabalhadores mais velhos. Um reflexo dessas preocupações são as discussões sobre desenvolvimento de habilidades em âmbitos como o G20, onde se buscam fórmulas para satisfazer a crescente demanda de requalificação.

É preciso que as IFP incluam em sua carteira ofertas de requalificação geradas a partir dos estudos de antecipação da demanda. Por esse motivo, há vários anos, no interior da rede de instituições que a OIT/Cinterfor promove e coordena existem processos de assistência e cooperação técnica horizontal em matéria de antecipação da demanda de formação.

Estes mecanismos podem estar apoiados em diversas modalidades, tais como as que utilizam os dados da economia e do mercado para fazer previsões do crescimento do fator trabalho. Também são utilizadas as metodologias baseadas na opinião de especialistas e os métodos prospectivos como os disseminados pela OIT/Cinterfor a partir da experiência com o modelo



SENAI de prospectiva. Em alguns países da OCDE, os observatórios do mercado incluem dispositivos de antecipação, uma boa prática. Um exemplo é o observatório COPS⁴ do Canadá ou o sistema da OCDE para antecipação da demanda. Em alguns países da região também está sendo utilizada a análise maciça de dados (*big data*) de fontes como os serviços de emprego ou plataformas privadas de intermediação de emprego.

Uma ação institucional com crescente articulação em prol da aprendizagem permanente, do desenvolvimento produtivo e da equidade social

Tudo o que até aqui foi exposto ilustra o que foi dito no começo: as IFP devem procurar articular-se com outras instituições, organismos, atores e espaços com o fim de que a formação profissional se insira eficazmente nos esforços por um desenvolvimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, pelo emprego pleno e produtivo e pelo trabalho decente para todos. Um dos objetivos que resume melhor esse propósito e os instrumentos que envolve é o da **aprendizagem permanente e educação ao longo da vida**.

A já mencionada Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho (2019) enfatizou a necessidade de construir um ambiente favorável para que as pessoas possam ampliar suas oportunidades e melhorar seu bem-estar. Isto no âmbito de uma abordagem focada nas pessoas e em seu direito de adquirir competências, aperfeiçoá-las e atualizar-se permanentemente para o futuro do trabalho. Com o objetivo de favorecer as diferentes transições educação-trabalho que se apresentam, as oportunidades de acesso à educação e à formação profissional deveriam aumentar e tornar-se mais acessíveis, devendo ser eliminadas as barreiras de reconhecimento de competências, independentemente da forma em que tenham sido adquiridas e desenvolvidas.

Os convênios entre as IFP e os ministérios de educação para facilitar a formação conjunta (acadêmica e de habilidades) na educação secundária são exemplos de boas práticas neste último sentido. Outro exemplo na mesma direção é a incorporação das IFP nos esforços de desenvolvimento dos Quadros Nacionais de Qualificações (QNQ), uma das ferramentas que vem tendo maior difusão para a articulação entre educação, formação profissional e aprendizagem no trabalho. Na região, vários países (Chile, Colômbia, Costa Rica, República Dominicana, Panamá, entre outros) deram passos para o desenho e implementação dos QNQ como ferramentas de articulação que favorecem o reconhecimento das aprendizagens independentemente de como se deram. Essas experiências estão documentadas e disponíveis no website da OIT/Cinterfor; há um acervo de boas práticas e lições aprendidas que serão de muita utilidade para aqueles que estejam empreendendo este caminho.

A abordagem da articulação externa paralelamente, e como estímulo, à melhoria contínua da gestão e da ação das IFP também é chave para enfrentar o sempre **renovado desafio que a formação profissional tem de atender simultaneamente aos imperativos sociais e econômicos**, ao

4 Canadian Occupational Projection System (COPS).

desenvolvimento produtivo, à justiça e equidade social. Os níveis de competências e habilidades disponíveis em uma sociedade, assim como o grau de equidade que exista nas oportunidades para seu desenvolvimento, estão associados tanto ao desempenho da economia e aos graus de produtividade e competitividade alcançados, como ao nível de bem-estar predominante e seus resultados em matéria de estabilidade e paz social e política. A seguir, vamos ver como a formação profissional na região, através de IFP cada vez mais e melhor administradas e articuladas externamente, vem respondendo a esses desafios simultâneos.

Em primeiro lugar, as IFP são uma das ferramentas fundamentais dentro das **políticas nacionais de promoção do investimento, do desenvolvimento produtivo e da inovação**. Um problema essencial a este respeito é a chamada brecha de capital humano, que afeta a competitividade e a produtividade na economia como um todo. O tamanho dessa brecha é ilustrado por uma boa quantidade de estudos de diversas fontes que, ao interrogar os empregadores, revelam a América Latina como a região com mais dificuldades para gerar vagas. Segundo as pesquisas da *ManPower Group*, de cada dez empresas na América Latina mais de quatro declaram ter dificuldades para encontrar trabalhadores com as habilidades adequadas. Os déficits na disponibilidade de talento humano qualificado constituem um “gargalo” nos processos de geração e implementação de políticas de desenvolvimento produtivo. Um melhor investimento em habilidades também contribui para combater a desigualdade, já que as grandes diferenças no desempenho da produtividade estão associadas com grandes diferenças nos salários.

A região está caracterizada por uma grande heterogeneidade e pela tendência à desarticulação produtiva, o que possibilita que setores de alta produtividade cresçam com escassa vinculação a setores menos produtivos, onde está concentrada a maior parte do emprego. A elevada concentração de emprego no segmento de empresas menores e menos produtivas se traduz diretamente em desigualdades ou brechas nos mercados de trabalho: 37% das empresas de pequeno e médio porte da região consideram a lacuna de habilidades como um dos obstáculos principais para sua atividade habitual, segundo pesquisa recente da *ManPower Group*.

Novamente, o alinhamento da formação profissional com as demandas atuais e emergentes, a adoção de esquemas de parcerias público-privadas, e o tripartismo e o diálogo social são aspectos essenciais para explorar novas formas de colaboração e inovação para uma formação profissional funcional para o desenvolvimento sustentável, com emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos.

É neste caminho que, em países como Brasil, Peru, Colômbia e El Salvador, as IFP vêm avançando em novos modelos de proximidade e parceria com as empresas e os setores que permitem aproximações rápidas e respostas pertinentes. Algumas fórmulas derivadas deste tipo de vinculação podem resultar na especialização de centros para atender determinados setores ou cadeias produtivas com ênfase na promoção da inovação e do crescimento. Neste sentido, os Centros de Inovação do SENAI do Brasil já são um exemplo clássico que vem se estendendo com práticas semelhantes no próprio país nos setores rural (SENAR) e de comércio e serviços (SENAC).

As respostas de formação para o desenvolvimento produtivo também podem vir em escala local quando são identificadas cadeias ou processos arraigados em um determinado contexto geográfico dentro do país. Um bom exemplo disso foi a associação entre o INSAFORP de El Salvador e a indústria do plástico. Neste caso, a flexibilidade na gestão das IFP pode



fornecer também respostas de articulação com âmbitos locais ou regionais de inovação e desenvolvimento, normalmente associados com produção de bens e serviços de extração ou geração local, como os relacionados ao turismo, à produção agrícola ou à instalação de fábricas ou processos de transformação em uma localidade.

Um capítulo especial dentro dos processos de desenvolvimento produtivo e do papel da formação profissional nesses processos é o da **transição para uma economia de baixas emissões de carbono, que respeite o meio ambiente e que assegure uma gestão sustentável dos recursos naturais**. De fato, as novas tecnologias respeitosas do ambiente estão produzindo mudanças no emprego, em seu conteúdo e nas competências demandadas.

De acordo com as estimativas da OIT, a transição para uma economia ambientalmente sustentável criará 24 milhões de novos empregos nestes setores⁵ (WESO, 2018). Porém, para que esta transição seja justa, deve-se desenvolver uma série de medidas que assegurem que os mercados de trabalho estão preparados para a mudança e que são criadas oportunidades de novo emprego decente para todos. Por isso, o trabalho conjunto de governos, empregadores, trabalhadores e IFP é necessário na definição e implementação de políticas de desenvolvimento de competências de trabalho que acompanhem a transição para economias mais sustentáveis do ponto de vista ambiental.

A previsão da evolução dos chamados empregos “verdes” e a identificação das competências requeridas, assim como a revisão e a harmonização dos perfis de trabalho e dos programas de capacitação, constituem prioridades por excelência no âmbito das políticas, devendo, portanto, ser alocados recursos para sua realização. Também é uma prioridade o apoio às empresas, em especial às micro, pequenas e médias empresas, incluindo as cooperativas, no respeitante à melhora de suas capacidades para a gestão e o cuidado do meio ambiente, aproveitando as competências de seus trabalhadores.

Já são várias as instituições de formação profissional que empreenderam programas de formação para satisfazer as crescentes demandas nas áreas de “empregos verdes” e comprometidos com uma transição justa. A identificação de competências para empregos verdes realizada pela Rede de IFP da América Central, da República Dominicana e do Haiti, ou o papel do INA da Costa Rica no plano de descarbonização da economia, ou dos centros especializados em novas energias no Brasil, Colômbia, Peru e Uruguai, são exemplos da forma de gerar padrões de competência e respostas de formação inovadoras e pertinentes para a economia verde.

Quanto à **formação como ferramenta de promoção da equidade e da inclusão social**, vale lembrar que a maioria das IFP tem como um fator comum o acesso gratuito. Os dados recolhidos sobre o nível socioeconômico dos participantes da pesquisa feita pela OIT/Cinterfor às IFP em 2016 mostraram que, dos entrevistados, 61% do SENATI no Peru, 81% do SENA na Colômbia e 84% do CONALEP no México pertencem aos dois quintis da população de menor renda. A possibilidade de ter acesso a uma oferta formativa que seja útil para a inserção laboral é a opção escolhida por mais de 20 milhões de jovens na região, de acordo com dados de 2017. As IFP são aliadas na execução de políticas ativas do mercado de trabalho em uma boa quantidade

5 Vide Informe OIT Sustentabilidade ambiental com emprego- WESO 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_628696/lang--es/index.htm

de países, apoiando a formação de jovens em inatividade, mulheres chefes de família, adultos sem qualificações, minorias étnicas e outros grupos em situação de vulnerabilidade.

Para as IFP, o equilíbrio entre a inovação, o desenvolvimento tecnológico e a igualdade de oportunidades é um fator chave da gestão. É fundamental iniciar e manter alianças com os governos nacional e locais, o setor privado e os oferentes de cooperação para ampliar a oferta de programas que facilitem o acesso aos jovens que procuram entrar no mercado de trabalho, para apoiá-los na obtenção de certificados de competência, mas também estimular mecanismos de volta à escola e finalização dos estudos.

A informalidade no trabalho, que afeta um em cada dois trabalhadores na região, incide na baixa produtividade, na baixa renda e nas más condições de trabalho. Isso é recorrente no ambiente em que operam as MPE, o que gera um círculo vicioso que desestimula os investimentos em capital humano e/ou que atraem mão de obra de menor qualificação⁶. Os trabalhadores com pouca ou nenhuma capacitação têm maiores probabilidades de vincular-se a um emprego informal em uma pequena ou microempresa, com alta rotatividade da força de trabalho, o que afeta sua capacidade para adquirir novas habilidades. Por isso, é fundamental que as IFP tenham uma abertura para programas que favoreçam o acesso de trabalhadores vinculados com as micro, pequenas e médias empresas, bem como também para a certificação de suas competências, caso não possuam qualificações reconhecidas. Esses programas também devem incluir a formação em habilidades para empreender e em processos de gestão das micro, pequenas e médias empresas. O uso de metodologias como ISUN (Inicie seu Negócio) e MESUN (Melhore Seu Negócio) da OIT já teve uma implementação bem-sucedida nas IFP de países como a República Dominicana e, pode ser um bom motor para a gestão desta escala de empresas e sua formalização.

Apesar dos progressos registrados nas últimas décadas, **os mercados de trabalho da região continuam mostrando lacunas e particularidades importantes em termos de desigualdade de gênero**. As disparidades de salários, de acesso a empregos de qualidade, e de participação laboral continuam sendo significativas. Como resultado da persistência de pautas culturais e da divisão social do trabalho por gênero, as mulheres enfrentam mais dificuldades que os homens para conciliar sua vida profissional com a familiar. A despeito da tendência sustentada ao longo dos anos e dos níveis mais altos de educação das mulheres, mesmo quando superam seus pares masculinos, sua participação no trabalho continua apresentando desigualdades: intensivamente empregadas em determinados setores e sub-representadas em outros, com mais probabilidades de conseguir empregos informais e pouco produtivos, com menor acesso a cargos de responsabilidade. Diversos estudos mostram que as mulheres representam entre 50% e 75% da população caracterizada como “nem trabalha nem estuda”, e que o “não trabalho” na realidade encobre diversas formas de trabalho não remunerado, fundamentalmente tarefas do lar e cuidado da família.

A formação profissional muitas vezes reflete essa mesma estrutura desigual do mercado de trabalho. Embora as estatísticas de participantes na oferta disponível de carreiras e cursos de FP mostrem que, em vários casos, as mulheres alcançam 50% e ainda mais, continua existindo um viés de seleção por perfis de gênero: há pouca representação nas ofertas para

6 OIT. Pequenas empresas, grandes brechas. 2015.



setores como o da construção e da indústria e predomínio em carreiras vinculadas com serviços administrativos, hotelaria e saúde, o que explica sua alta participação total.

A formação profissional pode, também, contribuir para modificar essas situações. Para isso, a grande maioria das IFP que fazem parte da rede OIT/Cinterfor estão implementando ações que compreendem múltiplas dimensões, e que não se limitam apenas à esfera das estratégias complementares (como o apoio à maternidade), mas que englobam o desenho curricular, a concepção das atividades e recursos didáticos, as estratégias de orientação profissional e de trabalho, a comunicação e o trabalho ativo para a mudança de pautas culturais.

A persistência da desigualdade e da exclusão social nas sociedades da região, além dos prejuízos que envolve sua própria existência, gera desafios maiúsculos quando combinados com cenários de instabilidade social, econômica e política. Cabe mencionar aqui duas claras manifestações disso, embora não sejam as únicas. Primeiro, o crescente fenômeno da migração internacional. Segundo, a tendência ao crescimento da população privada de liberdade. Ambos os fenômenos se caracterizam por afetar mais gravemente, embora não de maneira exclusiva, os setores mais vulneráveis de nossas sociedades e, em especial, os jovens.

Nos últimos anos, um número maior de pessoas está se deslocando entre países e regiões, voluntariamente ou por motivos de força maior. **Este crescente fluxo converteu a migração em um tema de importância nas políticas de emprego e formação.** A OIT estima que 60% dos migrantes participam do mercado de trabalho, de fato, costumam ter taxas de participação mais altas que as da média nos países em que isso foi medido. Em muitos casos representam uma população com qualificações de níveis médio e alto, mas que não é reconhecida nos países de destino; em outros casos, não estão qualificados e, embora tenham trabalhado em seus países de origem, não possuem certificações de suas habilidades e competências. Em vários países estão sendo coletados dados estatísticos sobre a participação dos migrantes no emprego, os setores nos quais trabalham e o acesso a condições de trabalho decente. A partir dessas informações, serão geradas políticas para facilitar seu acesso a oportunidades de formação, requalificação e certificação de suas competências.

O fortalecimento dos serviços de formação profissional para os migrantes é um recurso importante para uma integração efetiva. O reconhecimento e certificação de suas competências é uma via clara de inclusão. As IFP deveriam estar atentas à situação da migração em seus países para articular-se com as políticas desenhadas em favor da inserção laboral e do reconhecimento de competências da população migrante. Isso implica a aproximação aos programas públicos para uma migração organizada, a detecção das necessidades, a definição de programas acessíveis para essa população e a aproximação às empresas geradoras de fontes de trabalho.

Os acordos de homologação entre países têm um papel importante no reconhecimento mútuo das qualificações da população migrante. Na região existem várias experiências que tentam articular as qualificações em setores como o da construção, por exemplo, para facilitar seu reconhecimento e a homologação entre países. A OIT/Cinterfor continuará apoiando essas iniciativas e contribuindo com conhecimentos e experiências da OIT em programas similares em outras partes do mundo.

Quanto às **peessoas privadas de liberdade (PPL)**, a grande maioria provém de setores sociais marginalizados e socialmente excluídos. Ao conjunto de vulnerabilidades que tinham antes de entrar na prisão acrescentam-se, na saída, todas aquelas vinculadas à estigmatização de quem esteve na cadeia e à eventual aquisição ou interiorização de uma cultura carcerária. Portanto, o trabalho de reinserção social e no mercado de trabalho das pessoas que estiveram privadas de liberdade é um dos maiores desafios.

Os países da região enfrentam enormes e angustiantes desafios no tocante a seus sistemas carcerários: superlotação, falta de recursos financeiros, de infraestrutura e humanos, déficit na situação sanitária, falta de oportunidades de educação e formação profissional, consumo problemático de drogas, violência intracarcerária, para mencionar alguns. Em grande parte por estes fatores, os países da região têm dificuldades graves e persistentes para obter uma adequada reinserção sociolaboral das pessoas que estiveram privadas de liberdade. Concomitantemente, diversos estudos realizados apontam que o trabalho é um dos fatores essenciais para reduzir a probabilidade de reincidência.

Na maioria dos países da região existem políticas e programas que procuram promover a reinserção sociolaboral das PPL, com o foco na capacitação para o trabalho e na formação profissional, às vezes fornecendo apoio para a criação de microempreendimentos ou outras formas de geração de renda.

O principal antecedente da OIT/Cinterfor nesta área foi a participação no “Programa Justiça & Inclusão”, de apoio à reforma do sistema penal no Uruguai⁷. Neste programa, a OIT/Cinterfor foi responsável pelas atividades e produtos de três setores de intervenção: a) o fortalecimento das capacidades humanas do sistema de administração de centros de integração de pessoas privadas de liberdade, a partir da formação dos recursos humanos; b) o desenho de uma estratégia nacional de educação em prisões nos níveis de educação primária, secundária e técnica, e sua implementação por pessoal qualificado; c) o desenho e a implementação de um sistema integral de promoção da inserção sociolaboral das pessoas privadas de liberdade.

As IFP que fazem parte da OIT/Cinterfor, assim como os interlocutores sociais, foram convocadas para somar-se a esses esforços através do desenvolvimento de diversas iniciativas de capacitação para o trabalho em prisões. Por esse motivo, a OIT/Cinterfor começou a documentar e sistematizar o que as IFP estão fazendo em matéria de formação para as PPL, como primeiro passo para a geração de conhecimentos, que melhore as possibilidades de oferecer assistência técnica para seus mandantes e como insumo fundamental para a cooperação sul-sul entre as IFP membros.

7 Todas as informações sobre este Programa podem ser acessadas em: <http://www.oitcinterfor.org/proyectos/justiciaeinclusion>



A inovação em abordagens, metodologias e modalidades de formação

Todas as inovações e os esforços realizados pelos países, e que relacionamos neste documento, estão voltados para a construção de respostas para esses desafios simultâneos. Contudo, eles não estariam completos se não se plasmassem, concretamente, em como se realiza a formação profissional. Uma formação profissional que, como já foi dito, deve apontar a um acesso amplo e equitativo às oportunidades para desenvolver as competências chave para o futuro do trabalho.

Em meados de 2016, a OIT/Cinterfor realizou um estudo com o objetivo de delimitar possíveis cenários futuros para a formação profissional e a aprendizagem ao longo da vida. Para isso, foram analisados relatórios desenvolvidos pelo BID⁸, FEM⁹, OCDE¹⁰, *Partnership for 21st Century Learning*¹¹ e *The Economist Intelligence Unit*¹². Esses relatórios dedicam espaço para analisar quais são as competências centrais que o futuro mercado de trabalho poderia demandar. Cada relatório estudado desenvolve uma lista diferente de competências para o futuro, mas todos coincidem em um subconjunto composto por criatividade, colaboração, comunicação, pensamento crítico e resolução de problemas.

Em resumo, podemos dizer que existe um certo acordo sobre as competências que serão demandadas pelo futuro do trabalho e, portanto, competências que nossos sistemas de FP devem começar a desenvolver com maior efetividade:

- Colaboração, como competência para o desenvolvimento de trabalho em equipe e orientado à resolução de problemas complexos.
- Comunicação, como competência central para qualquer processo de trabalho que envolva interagir com outras pessoas: colegas, gerentes, clientes etc.
- Criatividade, como competência requerida pelos processos de resolução de problemas e como complemento ao pensamento crítico.
- Pensamento crítico é a capacidade de interpretar, analisar, avaliar, fazer inferências, explicar e esclarecer significados.
- Resolução de problemas. A lógica por trás da demanda desta competência para o futuro sustenta-se em que os passos e as ações já conhecidos para a solução de problemas serão automatizados em algum momento. Por sua vez, as novas formas de organizar o trabalho irão apresentando novos problemas complexos e não completamente estruturados para os quais não existem a priori soluções preestabelecidas.

8 As competências do século XXI. Disponível em: <http://www.iadb.org/es/temas/educacion/competencias-del-siglo-xxi-en-latinoamerica>, 3130.html

9 *The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

10 OCDE, *21st century skills and competences for new millennium learners in OECD countries*, 2009. *Edu Working paper no. 41*.

11 *Partnership for 21st Century Learning*. Disponível em: <http://www.p21.org/about-us/p21-framework>

12 *Driving the skills agenda: Preparing students for the future*, *The Economist Intelligence Unit*, 2015.

Por outro lado, ao observar alguns desenvolvimentos e pesquisas realizadas na região por algumas IFP, junto com empregadores, vemos que as competências exigidas para o futuro já são, há algum tempo, uma demanda na região. Essas competências para o mercado de trabalho do futuro parecem ser as que já se aplicam ao mercado de trabalho de hoje.

Por exemplo, o catálogo de competências para a empregabilidade de ChileValora e SENCE, as “Marcas Formativas do SENAC” e uma pesquisa realizada pelo INA identificam um conjunto de competências que inclui ou requer o desenvolvimento daquelas identificadas no estudo da OIT/Cinterfor. Surge disso que o mercado de trabalho na região já demanda essas competências e, em princípio, não as encontra. A elas nos referimos como competências transversais devido a sua potencial aplicação em qualquer ocupação de qualquer setor produtivo. A necessidade de desenvolvê-las nos leva necessariamente à pergunta de quais são as abordagens mais efetivas.

A formação profissional na região teve sempre entre seus métodos e estratégias de formação o “aprender fazendo”. O trabalho entre professores e aprendizes, versões do “*training within industry*”, o método dos quatro passos do SENA ou o modelo teoria-prática são todos exemplos de diferentes formas da referida abordagem. Com ajustes e atualizações conforme o caso, essa abordagem vem sendo crescentemente revalorizada como a mais efetiva para o desenvolvimento das competências transversais.

Desenvolver competências de colaboração e comunicação torna-se muito difícil se os alunos não trabalharem em grupo, ou melhor ainda em equipe. Mas, principalmente, este desenvolvimento não será efetivo se as competências não são exercitadas em um âmbito realista e significativo para o aluno. A criatividade, o pensamento crítico e a resolução de problemas não serão desenvolvidos de forma efetiva se os alunos não enfrentarem problemas complexos e difusos, que requeiram investigar e validar informação, imaginar soluções e conectar as etapas de análise, planejamento, desenvolvimento e avaliação de um trabalho.

É neste âmbito que a OIT/Cinterfor resgata a proposta de **aprendizagem baseada em projetos** como resposta potencial aos déficits no desenvolvimento de competências transversais. A proposta de trabalho que promovemos desde 2015 oferece, ao longo de cada projeto formativo e passando por vários deles, todas as oportunidades necessárias para criar as competências mencionadas.

Neste ponto vale a pena fazer um parêntese para distinguir esta abordagem de outras propostas que incorporam também a ideia de projetos dentro das atividades formativas. Existem fundamentalmente dois tipos de projetos com significados diferentes do utilizado até aqui:

- Orientados ao desenvolvimento de um produto, avaliados em função do resultado obtido, e com foco na aplicação de competências técnicas específicas.
- Orientados à avaliação do conhecimento adquirido durante um curso ou carreira, por via de um trabalho de tipo monográfico e/ou um protótipo.

Ambos os modelos têm funções centrais no desenho curricular, mas nenhum tem como objetivo o desenvolvimento de competências transversais nem das técnicas específicas. A proposta de aprendizagem baseada em projetos que promovemos na OIT/Cinterfor tem por objetivo



o desenvolvimento simultâneo de competências técnicas específicas com competências transversais, mas com foco nestas últimas.

O desenho pedagógico para que isso aconteça deve ser explícito e intencional, já que trabalhar por projetos não necessariamente desenvolve a competência de resolução de problemas. Trabalhar em grupo não necessariamente desenvolve a comunicação nem a colaboração. Por sua vez, resolver problemas muito claramente especificados não desenvolve necessariamente a criatividade nem o pensamento crítico.

Em resumo, resgatamos a ideia de formação por projetos a partir de experiências regionais (SENA, SENAC, outros) e internacionais (ITB¹³, Tknika e outros) que adicionam uma camada de desenho pedagógico e deslocam o foco com o objetivo de desenvolver competências transversais. O método de aprendizagem por projetos é uma estratégia que vincula o ensino para o desenvolvimento de tarefas de trabalho ou temas complexos de modo integral e prático, com a participação ativa e autônoma dos alunos. O método de projetos permite adquirir conhecimentos e habilidades de forma autônoma e voltada à prática, além de desenvolver habilidades sociais.

A adoção de uma abordagem como a referida tem outras consequências que não podem deixar de ser assinaladas. Dentre elas, requer que o papel do formador deixe de ser a figura central, concentradora de conhecimento e discricionariedade, e passe a ser um facilitador para a aquisição de aprendizagem. Formadores que serão capazes de guiar os alunos no desenvolvimento do projeto e na pesquisa, promovendo o desenvolvimento de competências transversais e integrando em seu curso elementos que provêm de outros módulos e são oferecidos por outros formadores. Portanto, é um desafio o fato de que a maior parte dos formadores não esteja preparado ou capacitado para o desenvolvimento destas práticas e, em geral, não tenha uma concepção de seu trabalho nesse sentido. Então, é necessário desenvolver ações dirigidas a dispor de formadores profissionais com competências na aplicação de pedagogias modernas e técnicas de formação experienciais e significativas.

Outra dimensão relevante refere-se a que os ambientes e a infraestrutura não são neutros: podem tanto facilitar como dificultar a aplicação destas metodologias. As salas de aula onde a formação é desenvolvida deveriam reproduzir ambientes de trabalho, favorecer a pesquisa e, também, o desenvolvimento de produtos. Uma infraestrutura e uma organização administrativa que conceba que um módulo pode ser abordado por mais de um formador, em diferentes salas de aulas e em relação com a comunidade e as empresas favorece a aplicação desta abordagem. Em termos administrativos, a atribuição de horas de docência deverá contemplar o trabalho interdisciplinar e os tempos requeridos para desenvolver uma avaliação formativa em profundidade.

Outra abordagem, que vem sendo cada vez mais revalorizada por seu potencial para desenvolver com eficácia competências tanto técnicas como transversais, é aquela que se refere à combinação da formação no posto de trabalho e a aprendizagem na sala de aula. A OIT, através da OIT/Cinterfor, impulsionou, durante o biênio, a difusão e implementação da denominada “**Aprendizagem de Qualidade**” que, sem deixar de reconhecer e levar em conta a vasta experiência da região em matéria de aprendizagem alternada ou dual, sustenta-se nas últimas experiências e debates globais. Para a OIT, a aprendizagem de qualidade está apoiada

13 Instituto de Tecnologia Educacional da Universidade de Bremen, Alemanha.

em quatro pilares fundamentais: diálogo social, definição clara de funções e responsabilidades, marco jurídico e acordo de financiamento compartilhado.

Vale destacar que a aprendizagem de qualidade é complementada e combinada de maneira absolutamente funcional com a abordagem antes exposta, de aprendizagem por projetos. Portanto, compartilha também muitos de seus desafios para uma efetiva aplicação. Se a formação no trabalho tem a virtude de situar o aprendiz no contexto e com os meios concretos de exigência profissional, é indispensável que a formação na sala de aula ou oficina seja estruturada de um modo compatível e com base em objetivos comuns. Em outras palavras: uma aprendizagem ativa no lugar e na situação de trabalho não pode ser devidamente acompanhada por uma formação em uma sala de aula tradicional.

Os desafios já mencionados em relação à formação de formadores são ainda maiores, já que se acrescentam a formação e a preparação dos tutores nos locais de trabalho. Outro tanto é possível dizer a respeito das metodologias de avaliação de aprendizagem, que devem estar desenhadas de modo tal que contemplem de forma harmoniosa as atividades desenvolvidas em cada ambiente.

São muitos e variados os desafios que os países da região enfrentam, seja tentando adequar práticas e normativas já existentes, seja dando os primeiros passos para o desenho e a implementação de programas e políticas baseados nesta abordagem. Todo isso implica retomar ou começar pela primeira vez a estabelecer a divisão de papéis e funções entre instituições, organismos e atores, e dos esquemas de financiamento das políticas e programas. Mas, seja qual for o caso, a recomendação da OIT/Cinterfor é que tudo isso parta de um profundo, amplo e permanente diálogo social e o atravesse. Como resultado do fortalecimento das capacidades técnicas do Centro, do apoio técnico a vários países e do consequente levantamento de experiências, assim como do trabalho junto à OIT no resto do mundo, os países e as IFP membros da OIT/Cinterfor dispõem de um guia prático que reúne tanto os conceitos e elementos fundamentais desta abordagem, como ferramentas e boas práticas que permitem apoiar todo o processo de desenho, implementação e avaliação de políticas e programas de aprendizagem de qualidade.

A cooperação técnica horizontal e a cooperação internacional e multilateral: chaves para uma ação mancomunada

A região da América Latina e do Caribe possui uma longa experiência em matéria de cooperação técnica horizontal no campo da formação profissional. As práticas neste sentido têm seus primeiros antecedentes na década de 1950, quando as primeiras IFP criadas na década anterior ofereceram, com a ajuda da OIT, sua cooperação aos países que desejavam percorrer caminhos semelhantes. O grande movimento para a criação das IFP, que começou na região a partir desse momento, esteve relacionado com essa cooperação, que se estendeu e aprofundou significativamente a partir da criação da OIT/Cinterfor no ano de 1963. Sem dúvida, pode-se dizer que o desenvolvimento e a expansão da FP na região foram um resultado bem-sucedido de ações de cooperação internacional em vários níveis.



Desde então, a cooperação para o desenvolvimento das FP não só continuou, mas também teve a capacidade de se adaptar aos desafios que cada momento histórico apresentava às IFP. Se na década de 1960 a cooperação esteve focada nos processos de fundação das IFP, na de 1970 se concentrou no desenvolvimento e intercâmbio de materiais didáticos, na formação de formadores e nas primeiras experiências de certificação profissional. As décadas de 1980 e 1990 assistiram aos debates em torno dos processos de reforma das políticas de formação, ao surgimento de novos atores nesta área, assim como à expansão de novas abordagens, como a das competências de trabalho e suas implicações para a formação e a certificação. Neste século, e como está refletido no amplo temário da 44ª Reunião da Comissão Técnica, a cooperação em FP abrange uma grande variedade de temas, acorde à multiplicidade de desafios que atualmente a formação profissional enfrenta. Hoje em dia, o desafio do futuro do trabalho e os vínculos da formação com as políticas de igualdade de oportunidades e inclusão, junto com o crescimento e o desenvolvimento produtivo, geram um cenário novo para a cooperação sobre FP; tudo isso no âmbito de uma ampla rede de instituições e organismos que não só cresceu com os anos, mas que também incorporou membros de outras regiões: Espanha, há muitos anos, Cabo Verde e, neste ano, Portugal.

O panorama atual da cooperação sobre FP é muito mais amplo e diverso que no passado. Além da rede e da comunidade regional de prática que compõem as IFP junto à OIT/Cinterfor, existem diferentes fluxos de cooperação que configuram um cenário complexo e variado. Para começar, praticamente todas as IFP recebem, ou receberam em algum momento, cooperação técnica e financeira bilateral com origem fora da região. As agências e os organismos de cooperação internacional da Alemanha, Canadá, EUA, Espanha, Suíça, França, Luxemburgo, Japão, República da Coreia são, entre outros, exemplos de países que trabalham regularmente com as IFP da região em diversas áreas. Trata-se de uma modalidade de cooperação que demonstrou uma grande capacidade de contribuição para impulsionar mudanças estruturais e gerar novos programas e inovações, e que é totalmente complementar àquela que tem lugar no seio da rede da OIT/Cinterfor. Mais ainda, em não poucos casos esta cooperação é canalizada pela própria OIT/Cinterfor, ou pelo menos é feita em estreita coordenação com a organização. A cooperação técnica oferecida pela Vice-assessoria de Educação do Governo Basco no âmbito de novas metodologias de formação, possivelmente, seja o exemplo mais recente neste sentido.

Os bancos de desenvolvimento também desempenham, há anos, um papel importante no impulso às reformas de instituições e sistemas de formação, assim como no financiamento dos processos nos quais se envolvem. O BID, o CAF, o CDB e o BCIE são os atores regionais mais destacados nesta modalidade, bem como o Banco Mundial. Sua importância não é exclusivamente financeira, embora seja o elemento de maior peso na hora de explicar sua capacidade de incidência na agenda regional da formação profissional. Desenvolvem cada vez mais uma ação que abrange a assistência técnica, a infraestrutura, o desenvolvimento metodológico, a pesquisa e divulgação, e o impulso de diversas abordagens da gestão das políticas públicas e de promoção da inovação em todos os níveis. As abordagens que acompanham a ação destes atores são justamente as que orientaram diversos processos de reforma e provocaram alguns dos debates mais intensos e prolíficos das últimas décadas.

Outro fluxo de cooperação técnica provém de agências das Nações Unidas diferentes da OIT. Entre elas, cabe destacar a UNESCO, com uma dilatada trajetória em apoio aos sistemas de

educação técnica e tecnológica, permanentemente articulada com a OIT na sede e com a OIT/Cinterfor na região. Mais recentemente, a UNICEF vem desenvolvendo de maneira crescente ações de apoio aos países em políticas de articulação da educação secundária com a formação profissional e o empreendedorismo. Ambas as agências, junto com outras como UNFPA, ACNUR, ONU Mulheres e a própria OIT através da OIT/Cinterfor, formaram um mecanismo de coordenação regional orientado ao cumprimento do ODS 4 “Garantir uma educação inclusiva, equitativa e de qualidade e promover oportunidades de aprendizagem durante toda a vida para todos”, da Agenda 2030. Sem dúvida, esquemas como este contribuem para uma melhor coordenação e articulação da ação das diversas agências, partindo de seus mandatos específicos, mas contribuindo para a concreção de metas comuns.

Finalmente, outros organismos regionais como a OEA, a OEI, a Aliança do Pacífico, entre outras, desenvolvem ações de pesquisa, divulgação e intercâmbio focadas em diferentes tópicos da formação, seja o reconhecimento de competências, a articulação de educação e formação ou os mecanismos para facilitar a mobilidade e a homologação de competências dos trabalhadores migrantes e, quase sempre, em coordenação com as agências mencionadas no parágrafo anterior.

Em resumo, a região dispõe atualmente de dois ativos estratégicos para impulsionar a cooperação de forma cada vez mais vigorosa para enfrentar os desafios atuais e futuros. Em primeiro lugar, uma sólida rede e comunidade de instituições e organismos de formação, reunidos na OIT/Cinterfor, que desenvolveram uma verdadeira cultura da cooperação técnica no campo da formação profissional. E, em segundo lugar, uma trama de entidades de diversos tipos com diferentes capacidades que, agindo de maneira articulada, podem complementar bastante as capacidades e os recursos nacionais. O encontro entre uns e outros não supõe de modo algum uma relação unidirecional, nem técnica nem financeira. A cooperação internacional alimenta-se das experiências e lições aprendidas pelos países e instituições para gerar, através da pesquisa e do intercâmbio, suas próprias abordagens e sua tomada de decisões. Os recursos financeiros com origem na cooperação possuem sempre uma contrapartida nacional. E cada vez há mais casos de programas e projetos financiados pelos próprios países e instituições que possibilitam a chegada de assistência técnica e de cooperação.

A 44ª Reunión da Comissão Técnica da OIT/Cinterfor é, por sua composição, representatividade e conteúdo, uma manifestação clara, única no mundo, dessas capacidades e de seu potencial de contribuição para a construção de uma formação profissional orientada ao desenvolvimento sustentável de todos os países.

Parte 2:

Relatório de gestão

Apresentação

O documento apresentado a seguir pelo Diretor da OIT/Cinterfor está composto por:

- Relatório de gestão do período agosto de 2017 – julho de 2019
- Plano de trabalho

Foi preparado para ser analisado e discutido na 44ª Reunião da Comissão Técnica da OIT/Cinterfor (Montevideu, Uruguai, 6-8 de agosto de 2019).

O documento contém, em primeiro lugar, uma síntese das atividades e resultados obtidos pelo Centro nos últimos dois anos, bem como o relatório sobre os recursos financeiros.

Seguidamente, incorpora um plano de trabalho para o biênio 2020-2021, que será enriquecido com o debate e as propostas desta Comissão Técnica.

Relatório de gestão

O relatório das atividades realizadas a partir da 43ª Reunião da Comissão Técnica da OIT/Cinterfor (9 a 11 de agosto de 2017, São José, Costa Rica) é apresentado, enumerando os trabalhos que estão em andamento ou previstos até o momento da realização da 44ª Reunião, em Montevideu, Uruguai, nos dias 6 a 9 de agosto de 2019.

Cabe assinalar que, no período coberto pelo relatório, o Centro ofereceu sua assistência técnica para a realização de numerosas atividades entre as quais constam reuniões técnicas, seminários, cursos e oficinas. Nelas participaram diretores, pessoal técnico e docente das instituições, assim como representantes de ministérios do trabalho e da educação e das organizações de empregadores e de trabalhadores. Do mesmo modo, a OIT/Cinterfor participou de diversos eventos nacionais, sub-regionais, regionais e internacionais organizados por outros organismos, nos quais esteve representada por seu próprio pessoal ou por funcionários das instituições membros e da OIT. O Centro também teve ativa participação nesses eventos através da exposição de temas específicos, da coordenação e integração de painéis, ou do ditado de conferências.

Também, vale destacar que o Centro realizou, tanto por meio de seu Diretor como de seus especialistas, funcionários e/ou consultores, múltiplas missões de assistência técnica nas instituições, ministérios, organizações de empregadores e de trabalhadores dos países da região, vinculados ao Centro.

Fazem parte desta memória, também, as atividades executadas nas áreas de gestão do conhecimento e de edições, assim como as ações realizadas com o objetivo de melhorar a estrutura e as modalidades de cooperação do Centro.

1. Atividades realizadas

As atividades realizadas conjuntamente pela OIT/Cinterfor e suas instituições membros durante o referido período foram realizadas para responder às necessidades e demandas dos membros da rede que é coordenada pelo Centro, composta por ministérios do trabalho e da educação, instituições de formação e organizações de empregadores e de trabalhadores. Essas demandas foram manifestadas durante a 43ª Reunião da Comissão Técnica, e também incluem as necessidades detectadas através do contato permanente com os organismos vinculados ao Centro. As atividades de resposta consideram também, e de maneira especial, o conjunto normativo da OIT, as recomendações e convenções pertinentes em relação com o pilar que visa ao melhoramento do emprego e ao trabalho decente.

Essas atividades se organizam levando em conta as funções principais cujo cumprimento guia a ação da OIT/Cinterfor, ou seja:

- a. Promover e fortalecer a cooperação horizontal para o desenvolvimento institucional e a modernização da formação profissional nos países da América Latina e do Caribe e entre a região das Américas e outras regiões do mundo.
- b. Contribuir para o desenho e a gestão de políticas públicas e programas de investimento na formação profissional de acordo com a agenda de trabalho decente e no âmbito das estratégias e planos nacionais definidos entre a OIT e os governos, as organizações de empregadores e de trabalhadores.
- c. Desenvolver uma comunidade de aprendizagem e gestão do conhecimento acumulado em formação profissional na região através da recuperação crítica, sistematização e disseminação de informações, experiências e inovações tecnológicas e do conhecimento acumulado na região e no mundo.
- d. Promover atividades de pesquisa e estudos dirigidos à institucionalização e ao estabelecimento de planos e programas de formação satisfazendo os requerimentos de eficiência, competitividade, produtividade, qualidade, equidade social e respeito das normas internacionais do trabalho.

A estratégia operacional empregada pelo Centro para cumprir suas funções e responder às demandas de seus mandantes compreende diversas modalidades de ação que caracterizam suas funções, e é assim como:



- Promove, realiza e participa de encontros técnicos nacionais, sub-regionais ou regionais sobre temas de importância significativa para a administração e gestão da formação;
- Identifica experiências inovadoras, reúne e consolida informação e recursos de conhecimento de países de dentro e fora da região e os difunde entre seus membros;
- Fomenta a cooperação Sul-Sul a partir das capacidades existentes entre seus membros, facilitando a transferência de abordagens, metodologias, recursos técnicos e diversos conhecimentos aplicados à área da formação profissional. Adicionalmente, e também sob esta modalidade, é crescente o estímulo de atividades de cooperação que permitem vincular os membros do Centro com experiências de outras regiões do mundo;
- Realiza atividades de assistência técnica a partir das capacidades e do conhecimento de seus próprios profissionais na sede, de outros escritórios e departamentos da OIT, de especialistas e técnicos de suas instituições e organismos membros, assim como de consultores qualificados de outros âmbitos;
- Elabora, publica e distribui documentos técnicos sobre temas de interesse no campo da formação;
- Desenha, fomenta e realiza pesquisas em áreas consideradas prioritárias para elevar a qualidade e o alcance das políticas e ações formativas.

A análise em conjunto do trabalho realizado durante o período está baseada nas nove linhas do Plano de Trabalho aprovado tanto pelo plenário da 43ª Reunião da Comissão Técnica como pelo Conselho de Administração da OIT em seu exame do Programa e Orçamento da OIT/Cinterfor para o biênio em curso. As linhas são: alinhamento da formação profissional com as políticas de desenvolvimento produtivo (PDP) e com as mudanças tecnológicas; fortalecimento das capacidades das organizações de empregadores e de trabalhadores relacionadas com o tripartismo e o diálogo social na formação; desenvolvimento de marcos regulatórios e esquemas sustentáveis de financiamento dos sistemas de formação profissional; formação permanente e articulação entre a educação formal e a formação profissional; aprendizagem de qualidade para o trabalho; fortalecimento institucional e gestão da informação na formação profissional; inovação metodológica e tecnológica na formação profissional; formação profissional para a igualdade de oportunidades e a inclusão social; articulação da formação com os serviços de emprego, a orientação vocacional e as políticas ativas de mercado de trabalho.

A estas linhas acrescenta-se uma décima área temática, inicialmente não prevista no plano de trabalho aprovado em 2017, mas na qual foi possível realizar importantes desenvolvimentos: a incorporação de maneira transversal da Segurança e da Saúde no Trabalho na educação técnica e na formação profissional.

Vale destacar que durante o período que abrange esta Memória, a OIT/Cinterfor realizou ao todo 135 ações de diversos tipos (assistência técnica, cooperação sul-sul, apoio a cooperação bilateral, pesquisas, seminários, conferências e reuniões técnicas). Isso supõe um aumento do total de atividades realizadas a respeito do relatado à 43ª Reunião da Comissão Técnica, o que evidencia um pleno aproveitamento dos recursos financeiros e técnicos confiados a este Centro. A média mensal de atividades realizadas foi de 5,6, enquanto no biênio anterior havia sido de 4,8.

No texto do relatório, além da justificação de cada área de trabalho, são apontadas, apenas com o fim de enumerar, as principais ações empreendidas para alcançar o propósito de cada uma delas. Nos quadros de resumo apresentados em anexo é possível encontrar informações mais precisas.

1.1. Alinhamento da formação profissional com as políticas de desenvolvimento produtivo (PDP) e com as mudanças tecnológicas

Esta linha abrange todas as ações desenvolvidas com o fim de promover a coerência e a funcionalidade das políticas de formação profissional com as políticas de desenvolvimento produtivo. Por um lado, o objetivo deste alinhamento é que os processos de desenvolvimento tenham uma oferta de trabalho que disponha das capacidades necessárias para enfrentar os desafios da diversidade produtiva, da qualidade, do crescimento da produtividade e da atualização tecnológica e, por outro lado, que esses avanços se tornem maiores oportunidades para que as pessoas possam ter acesso a um trabalho digno e produtivo.

Entre todas as atividades desenvolvidas pela OIT/Cinterfor ou que contaram com seu apoio técnico, 27 tiveram esta linha como um eixo central ou destacado de outros. Durante o segundo semestre de 2017 e em 2018, foi apresentado em diversos países o estudo “O futuro da formação profissional na América Latina e no Caribe: desafios e diretrizes”¹⁴ em seminários e oficinas que o utilizaram como insumo para suas deliberações a respeito de como aumentar a articulação e a contribuição da formação profissional com as políticas de desenvolvimento produtivo e de mudança tecnológica. Novos estudos foram realizados, tendo sido documentados e divulgados casos de inovação na América Latina (SENAI do Brasil, INSAFORP de El Salvador, SENATI do Peru e UTEC do Uruguai), que continuarão somando novas boas práticas de inovação durante 2019 e 2020. O intercâmbio de experiências e conhecimento nestes tópicos no âmbito regional foi, por sua vez, reforçado com a cooperação de instituições e organismos extrarregionais, como o caso do trabalho mancomunado entre a OIT/Cinterfor e a Vice-assessoria de Formação Profissional do País Basco em atividades realizadas no País Basco (dois seminários internacionais, maio de 2018 e junho de 2019) e em diversas atividades nacionais e sub-regionais, bem como com a Fundação Estatal para a Formação no Emprego (FUNDAE) de Madri, Espanha (novembro de 2018). Cabe ressaltar que embora múltiplas atividades de intercâmbio de conhecimentos e de assistência técnica tenham estado focadas centralmente em outras linhas do plano de trabalho, como o diálogo social na formação profissional e sobre ela, a inovação metodológica e tecnológica, o impulso à aprendizagem de qualidade ou o fortalecimento de instituições e sistemas formativos, incorporaram igualmente conteúdos referidos a políticas de desenvolvimento produtivo e de mudança tecnológica.

Finalmente, destaca-se que um dos desafios que os países enfrentam como parte de seus processos de transformação produtiva consiste em contribuir com a transição para uma economia verde. No âmbito da iniciativa PAGE - *Partnership for Action on Green Economy*

14 Salazar-Xirinachs, José Manuel; Vargas Zúñiga, Fernando. 2017. *El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe: desafíos y lineamientos para su fortalecimiento* [O futuro da formação profissional na América Latina e o Caribe: desafios e diretrizes para seu fortalecimento]. OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe OIT/Cinterfor. Montevideo, Uruguay. Disponível em: http://www.oitcinterfor.org/publicaciones/futuro_fp



(Aliança para a Ação para uma Economia Verde), a OIT/Cinterfor acompanha o Uruguai na implementação das ações correspondentes à OIT, em coordenação com o escritório da OIT para o Cone Sul, com a especialista regional em Empregos Verdes e com a equipe de PAGE na Sede. O objetivo de PAGE é: apoiar os esforços nacionais na transição para economias verdes (economias que sejam social, econômica e ambientalmente sustentáveis, através da promoção e geração de políticas que incentivem a utilização dos recursos de maneira mais eficiente e a redução de emissões de gases de efeito estufa).

1.2. Fortalecimento das capacidades das organizações de empregadores e de trabalhadores relacionadas com o tripartismo e o diálogo social na formação profissional

Esta linha de ação compreende as ações desenvolvidas com o objetivo de incrementar as capacidades das organizações de empregadores e de trabalhadores visando sua participação em diversos espaços de diálogo social no âmbito da formação. Outro objetivo dessas ações foi destacar os benefícios que a participação dos interlocutores sociais e do diálogo social na gestão dos sistemas e instituições de formação supõem para a qualidade, a pertinência e a equidade na formação nos planos nacional, subnacional e setorial.

Durante o biênio, o Centro deu continuidade ao processo prévio de apoio ao desenvolvimento de capacidades e ao intercâmbio de experiências entre organizações de trabalhadores através de atividades de alcance nacional e regional. Alguns dos eventos a destacar neste sentido são a oficina continental “Formalização da Rede Sindical de Formação Profissional da América Latina e do Caribe” (Buenos Aires, Argentina, maio de 2018), organizada pelas CTA e pela CGTRA com o apoio técnico da OIT/Cinterfor, e a reunião organizada por esta mesma Rede realizada em julho de 2019 denominada “A formação profissional no futuro do trabalho das Américas”.

As organizações de empregadores e de trabalhadores e, em vários casos os governos, tiveram ativa participação em diversas atividades de assistência técnica realizadas –a pedido dos anteriores– pela OIT/Cinterfor. A metodologia de atualização de estruturas ocupacionais e descrição e avaliação de postos de trabalho desenvolvida pelo Centro se alimenta de um processo iniciado já no ano 2013 com a experiência realizada com o setor da construção do Uruguai, e que depois continuou com os setores da celulose e papel, e da gastronomia. Tal metodologia, que atualmente continua sendo adaptada e aplicada para quatro novos setores no mesmo país, está firmemente apoiada na participação principal das organizações de empregadores e de trabalhadores através de seus representantes e técnicos.

O tripartismo foi também a tônica das assistências técnicas e eventos realizados em torno do enfoque de aprendizagem de qualidade em países de todas as sub-regiões, sempre que o diálogo social é considerado um dos pilares fundamentais de qualquer programa ou sistema neste sentido. As ações realizadas em matéria de transformação e inovação institucional implicaram também um forte componente de diálogo social, dado o caráter tripartite da maior parte das instituições que foram apoiadas tecnicamente pela OIT/Cinterfor.

Em matéria de estudos e pesquisas, o Centro está voltado à identificação, documentação e divulgação de experiências setoriais de negociação bipartite no âmbito de processos de mudança tecnológica e transformações na organização do trabalho. Algumas destas experiências (Chile e Uruguai) serão apresentadas na 44ª RCT por seus próprios protagonistas.

Entre as publicações que abordam os temas compreendidos nesta linha de trabalho, e fora as referências que o diálogo social possa ter em outras publicações, vale a pena destacar o documento “Desenvolvimento de competências setoriais e diálogo social: a experiência do Uruguai”¹⁵, assim como a publicação “Sindicatos e formação profissional na Argentina: antecedentes e desafios”¹⁶.

Quanto à difusão de informação e documentação sobre diálogo social em matéria de formação profissional, a seção temática correspondente no website da OIT/Cinterfor continuou sendo alimentada com materiais sobre o tema, assim como o banco de dados de convênios coletivos com cláusulas sobre formação profissional¹⁷.

1.3. Desenvolvimento de marcos regulatórios e esquemas sustentáveis de financiamento dos sistemas de formação profissional

Esta linha abrange as ações realizadas visando ao aperfeiçoamento dos quadros que regulam os sistemas de formação em aspectos medulares tais como: a distribuição de papéis e competências entre diferentes organismos públicos do sistema, os sistemas de incentivos e sua congruência com as metas estabelecidas, a governança do sistema e os mecanismos de tomada de decisões, a participação dos interlocutores sociais, o regime legal e regulamentar ao qual estão submetidos os prestadores privados de formação, bem como os esquemas de financiamento que assegurem a disponibilidade estável e sustentável de recursos suficientes para as políticas de formação profissional.

Durante o período coberto por esta Memória, 16 atividades de assistência técnica e/ou de intercâmbio de experiências abordaram, não exclusivamente, os temas compreendidos nesta linha de trabalho. Um exemplo disto são todas as atividades realizadas sobre o desenvolvimento de sistemas de aprendizagem de qualidade, que incluíram debates e uso de informação comparada sobre distribuição de papéis, incentivos, governança, regulação e financiamento. Igualmente, boa parte das atividades sobre o desenvolvimento dos Quadros Nacionais de Qualificações (QNQ), assim como as atividades orientadas ao fortalecimento de instituições e sistemas de formação, abordaram necessariamente estas mesmas dimensões. Um exemplo disso é a colaboração da OIT/Cinterfor com as ações da OIT no Haiti, em apoio à estratégia de implementação de um quadro legal sobre a validação da aprendizagem pela experiência.

15 Billorou, Nina; Nión, Soledad; Sandoya, Jimena; Iannino, Ximena. 2018. *Desarrollo de competencias sectoriales y diálogo social: la experiencia de Uruguay* [Desenvolvimento de competências setoriais e diálogo social: a experiência do Uruguai]. OIT/Cinterfor; MTSS. Montevideo, Uruguay. Disponível em: http://www.oitcinterfor.org/publicaciones/compsectoriales_ds

16 Gándara, Gustavo; Geneiro, Argentino; Cudós, Fransisco; Sladogna, Mónica. 2018. *Sindicatos y formación profesional en Argentina: antecedentes y desafíos* [Sindicatos e formação profissional na Argentina: antecedentes e desafios]. Equipo Aulas y Andamios editora; OIT/Cinterfor. Argentina. Disponível em: http://www.oitcinterfor.org/publicaciones/sindicatos_fp_arg

17 Acesso ao banco de convênios: <http://www.oitcinterfor.org/base-de-datos-convenios-colectivos-fp>



Essa relação estreita entre os aspectos de regulação e financiamento da formação profissional e os temas compreendidos em outras linhas deste plano de trabalho fica refletida, também, em várias pesquisas, e suas conseqüentes publicações, e recursos de conhecimento desenvolvidos e disponibilizados pelo Centro durante o período. Sobre isto há exemplos na publicação de conquistas das instituições a partir de uma série de estatísticas resumida nos “25 fatos sobre a formação profissional na América Latina, no Caribe e na Espanha”¹⁸; o guia prático “Aprendizagem de qualidade: Uma perspectiva prática para a América Latina e o Caribe”¹⁹; assim como diversas publicações sobre os QNQ.

1.4. Formação permanente e articulação entre a educação formal e a formação profissional

Esta linha inclui as ações que foram orientadas para melhorar a articulação entre a formação profissional e a educação formal, outras formas de educação e de desenvolvimento das competências (por exemplo, no trabalho) mediante o estabelecimento de quadros de orientação comuns, como os Quadros Nacionais de Qualificações (QNQ), os mecanismos de reconhecimento e certificação de competências ou a homologação de resultados educacionais. Nesta linha foram desenvolvidas 28 ações ou processos de assistência técnica, cooperação e pesquisa direta ou dirigidas a esses temas de modo complementar.

As atividades de apoio ao desenvolvimento dos QNQ e, em geral, ao reconhecimento e certificação de competências foram especialmente intensas, já que constituem uma das áreas de maior demanda por parte das instituições membros da rede OIT/Cinterfor. Também é uma das linhas nas quais é possível verificar mais claramente o impacto da ação do Centro na definição de políticas públicas. Em 2018, a Cinterfor documentou e analisou as experiências de implementação de quadros de qualificações do Chile e da República Dominicana, e junto com um artigo de análise sobre a extensão desta ferramenta na região, publicou: *Avançando para os Quadros de Qualificações*²⁰.

Também é nessas áreas onde as oportunidades de desenvolver alianças com organismos multilaterais revelam-se mais frutíferas. O exemplo mais claro neste sentido provavelmente seja o dos trabalhos de assistência técnica e cooperação realizados para o desenvolvimento de um QNQ no Panamá, em um esforço mancomunado da OIT com o Ministério do Trabalho, apoiado pelo Banco de Desenvolvimento da América Latina (CAF)²¹. A UNESCO, a CEPAL e

18 Disponível em: <http://www.oitcinterfor.org/destacado/25hechosFP>

19 Axmann, Michael. 2018. *Aprendizaje de calidad: Una perspectiva práctica para América Latina y el Caribe* [Aprendizagem de qualidade: Uma perspectiva prática para a América Latina e o Caribe]. OIT/Cinterfor. Montevideo, Uruguay. Disponible en: http://www.oitcinterfor.org/publicaciones/aprendizaje_calidad

20 Vargas Zúñiga, Fernando. 2018. *Avanzando hacia los Marcos Nacionales de Cualificaciones: la experiencia de Chile y República Dominicana*. [Avançando para os Quadros Nacionais de Qualificações: a experiencia do Chile e da República Dominicana]. Panorama de la formación N°12. OIT/Cinterfor. Montevideo, Uruguay. Disponível em: <http://www.oitcinterfor.org/publicaciones/panoramaFP12>

21 Vide sobre este respeito: Relatório final do Acordo de Cooperação Técnica CAF - OIT/Cinterfor. QNQ Panamá 2019 (<http://www.oitcinterfor.org/node/7535>); Quadro Nacional de Qualificações de Panamá. Estrutura básica. QNQ Panamá 2019 (<http://www.oitcinterfor.org/node/7528>); Povoamento do Quadro Nacional de Qualificações do Panamá Definições em quatro setores produtivos. QNQ Panamá 2019 (<http://www.oitcinterfor.org/node/7532>); Análise de entorno do Panamá. Antecedentes para a construção do Quadro Nacional de Qualificações. QNQ Panamá 2019 (<http://www.oitcinterfor.org/node/7526>); Roteiro e sugestão de governança para o estabelecimento do Quadro Nacional de Qualificações do

a OEA foram outros parceiros da OIT/Cinterfor na promoção destas ferramentas e políticas, em especial no tocante à articulação entre educação, formação profissional e trabalho. Com esses três organismos, o Centro contribuiu na organização e realização de importantes eventos internacionais: o seminário internacional “Educação técnico-profissional e inclusão laboral para uma maior igualdade na América Latina e no Caribe” (com a CEPAL, em Santiago do Chile, março de 2019); a oficina intersetorial sobre “As habilidades do futuro: coordenação entre ministérios da educação e do trabalho” (com a OEA, em Santiago do Chile, maio de 2019); e a “oficina regional sobre Educação e Formação Técnica e Profissional: Fortalecendo Capacidades para o Desenvolvimento de Sistemas Nacionais de Qualificações na América Latina e no Caribe” (com a UNESCO, em Montevidéu, maio de 2019).

Com essa mesma estratégia de estabelecimento de alianças estratégicas, o Escritório Regional para a América Latina e o Caribe solicitou à OIT/Cinterfor que o representasse na OIT, no Grupo de aliados para a implementação do ODS-Educação 2030. Como tal, o Centro participou na última reunião regional deste grupo organizada pelo OREALC/UNESCO e pela UNICEF (Panamá, maio de 2019).

Outros países nos quais a OIT/Cinterfor esteve especialmente ativa nestes temas foram Haiti, Chile, Peru, República Dominicana, Colômbia, Panamá e Costa Rica, e espera-se iniciar trabalhos no Uruguai até o final do ano.²²

1.5. Aprendizagem de qualidade para o trabalho

Sob esta linha de ação, a OIT/Cinterfor impulsionou, junto aos países e instituições membros, a criação de programas e sistemas de aprendizagem de qualidade que, combinando a formação no lugar de trabalho com a aprendizagem baseada na sala de aula, contribuam para o desenvolvimento das competências dos participantes -em especial dos jovens- e para a melhoria dos processos de trabalho. Isso implicou, em todos os casos, impulsionar de maneira integrada seus pilares fundamentais: o diálogo social, a definição clara de funções e responsabilidades, o marco jurídico e o acordo de financiamento compartilhado.

Doze atividades desenvolvidas durante o período estiveram diretamente vinculadas com esta linha de trabalho, enquanto várias outras de caráter mais amplo dedicaram espaços à aprendizagem de qualidade. Uma das fortalezas da OIT/Cinterfor sobre isto foi a disponibilidade de capacidades técnicas próprias que permitiram, entre outros resultados, gerar o Guia Prático “Aprendizagem de qualidade: Uma perspectiva prática para a América Latina e o Caribe”²³. Esse guia, que já está disponível em espanhol e proximamente também acessível em inglês e português, reúne tanto os conceitos e elementos fundamentais desta abordagem, como ferramentas e boas práticas que permitem apoiar todo o processo de desenho, implementação e avaliação de políticas e programas de aprendizagem de qualidade. O Centro implementou um

Panamá. QNQ Panamá 2019 (<http://www.oitcinterfor.org/node/7530>).

22 Uma sistematização de alguns destes processos (Chile e República Dominicana) pode ser acessada em: Vargas Zúñiga, Fernando. 2018. *Avanzando hacia los Marcos Nacionales de Cualificaciones: la experiencia de Chile y República Dominicana* [Avançando para os Quadros Nacionais de Qualificações: a experiência do Chile e da República Dominicana]. Panorama de la formación N°12. OIT/Cinterfor. Montevideo, Uruguay. Disponível em: <http://www.oitcinterfor.org/publicaciones/panoramaFP12>

23 Axmann, Michael. 2018. Op.cit.



importante número de atividades dirigidas a difundir esta ferramenta e promover sua aplicação, encontrando em todos os casos uma alta receptividade. Uma evidência disto encontra-se na crescente demanda de assistência técnica sistemática por parte dos países e instituições, seja para desenhar e implementar sistemas de aprendizagem de qualidade, seja para reformar e melhorar as experiências já existentes. Belize, Bolívia, Brasil, Colômbia, Costa Rica, Jamaica, Peru, República Dominicana e Uruguai são os países onde foram desenvolvidas as atividades de difusão e, em alguns casos, missões de assistência técnica.

Nesta linha de trabalho, destaca-se especialmente o estabelecimento de estratégias de colaboração tanto com serviços internos da OIT, quanto com organismos externos. No caso dos serviços internos é importante salientar o trabalho em conjunto com o Serviço de Conhecimentos Teóricos e Práticos e Empregabilidade (EMP/SKILLS) para desenvolver ferramentas de alcance global nessa área. Externamente, foram realizados intercâmbios e sessões de trabalho com bancos de desenvolvimento como o BID e o CAF. Até o fim de 2019, pretende-se começar um primeiro projeto nacional de assistência técnica para o desenho e a implementação de um programa de aprendizagem de qualidade.

Finalmente, vale destacar que o crescente interesse pela abordagem da aprendizagem de qualidade não é exclusivo da nossa região. A alta capacidade e os recursos técnicos que a OIT/Cinterfor dispõe fizeram com que sua contribuição seja requerida em outras regiões que enfrentam desafios e debates similares.

1.6. Fortalecimento institucional e gestão da informação na formação profissional

A OIT/Cinterfor continuou oferecendo apoio aos países e instituições membros em seus esforços de melhoria contínua e inovação em matéria de gestão institucional, gestão do conhecimento e desenvolvimento de sistemas de informação, necessários para o desenho, planejamento, implementação e avaliação de políticas e programas de formação profissional.

Esta linha de trabalho compreende múltiplas demandas das instituições membros. Por esse motivo, 26 das atividades realizadas no período referido estiveram destinadas a atender um ou vários dos temas aqui compreendidos. Entre outras atividades, vale destacar a participação no Primeiro Programa de Gerência Avançada para Institutos de Formação Profissional da América Latina e do Caribe, junto com o Escritório da OIT para a América Central, o Haiti e a República Dominicana e ministrado pela INCAE Business School, do qual participaram delegados de 11 instituições de 10 países.²⁴

O SENCE e o ChileValora no Chile, o INFOCAL da Bolívia, o SENA da Colômbia, o INSAFORP de El Salvador, o INADEH do Panamá, o INFOTEP de República Dominicana, o Ministério de Trabalho e Promoção do Emprego do Peru, e o INEFOP do Uruguai, são algumas das instituições e organismos que receberam apoio através de diversas ações para o fortalecimento de suas capacidades institucionais desde meados de 2017.

²⁴ Realizado em São José, Costa Rica, 13-16 de novembro 2018. OIT/Cinterfor apoiou a participação de SENAI e SENAC do Brasil, de SENCE do Chile, de SENA da Colômbia e UTEC do Uruguai. O Escritório da OIT de São José apoiou, por sua vez, a participação no mesmo Programa do INA da Costa Rica, INADEH do Panamá, INSAFORP de El Salvador, INFOP da Honduras, INFOTEP da República Dominicana, INATEC de Nicarágua e INTECAP da Guatemala.

O aperfeiçoamento dos sistemas de gestão de informação na formação profissional foi motivo de esforços sistemáticos durante os últimos dois anos. Os trabalhos começaram em 2017 com a realização de uma pesquisa geral sobre estatísticas nacionais e comparadas que foram a base do documento “O futuro da formação profissional na América Latina e no Caribe: desafios e diretrizes”, realizado em parceria com o Escritório Regional da OIT. Em 2018, foi realizada uma nova pesquisa que, ao contrário da anterior (realizada no Survey Monkey), teve como base um desenvolvimento informático próprio do Centro (realizada no Drupal) que permite um melhor e mais sofisticado uso da informação estatística gerada. Isto permitiu pôr à disposição da Rede os “25 fatos sobre a formação profissional na América Latina, no Caribe e na Espanha” na plataforma web. Em junho de 2019, foi lançada a terceira edição da pesquisa, cujos resultados estarão disponíveis na 44ª RCT.

De forma paralela e complementar, deu-se outro processo tendente a harmonizar e tornar comparáveis os sistemas de informação das instituições membros da rede OIT/Cinterfor. O princípio desta iniciativa está na “Oficina de intercâmbio e gestão do conhecimento sobre estatísticas da formação profissional” (Bogotá, Colômbia, abril de 2018), que contou com a participação de oito Instituições²⁵ e esteve focada no intercâmbio e na gestão de conhecimentos sobre monitoramento e acompanhamento das estatísticas da formação. Seguidamente, a OIT/Cinterfor realizou um trabalho de identificação de variáveis-chave e de sua definição comum, o que originou a confecção de um glossário que inclui, também, uma identificação de indicadores. Ambos os processos confluem no desenvolvimento de um software, atualmente sendo realizado pelo Centro que, por meio de acordos especiais com as instituições, permita entrar nos respectivos bancos de dados e alimentar um futuro sistema de informação estatística regional. O Centro continua comprometido com o desenvolvimento de capacidades para que suas instituições membros possam dispor de informação nos âmbitos regional e global que permita realizar comparações e tomar decisões informadas com base em dados e indicadores atuais e pertinentes. Sobre este assunto, está sendo organizado um curso de formação no Centro de Turim que cubra esta área e envolva as Instituições de formação, os ministérios do trabalho, escritórios de emprego e observatórios do mercado de trabalho.

1.7. Inovação metodológica e tecnológica na formação profissional

Nesta linha, a OIT/Cinterfor ofereceu assistência técnica e articulou cooperação com o objetivo de estimular permanentemente a inovação na forma e nas ferramentas para a realização da formação profissional. Trata-se de uma área crescentemente interpelada pelas mudanças na organização do trabalho, produto, entre outras coisas, da rápida mudança tecnológica que vivemos. As lacunas de competências da região não estão sendo fechadas e isto acontece, até certo ponto, pela falta de inovação em aspectos metodológicos do ensino. A mesma falta de inovação é detectada na integração de tecnologia como área de conhecimento e ferramenta de ensino.

O Centro encarregou-se especialmente do levantamento de experiências e da identificação de tendências de inovação. Também forneceu assistência técnica e promoveu a cooperação horizontal em áreas como: o desenho e desenvolvimento curricular para a aprendizagem por

25 A FUNDAE, Espanha; o SENATI, Peru; o SENAI, Brasil; o SENAC, Brasil; o INASFORP, El Salvador; o INA, Costa Rica; o INTECAP, Guatemala; a CHILEVALORA, Chile; o SENA, Colômbia (organizador).



projetos e para o desenvolvimento integrado de competências no manejo de tecnologias da informação e comunicação; a formação de formadores no uso de tecnologias e da aprendizagem por projetos; modelos para o desenvolvimento de formação a distância e modelos para a avaliação da qualidade da formação a distancia.

Os temas incluídos nesta linha já tinham sido introduzidos como um dos eixos centrais na agenda da 43ª Reunião da Comissão Técnica da OIT/Cinterfor (agosto de 2017) e, durante o período compreendido por esta Memória, contaram com 31 atividades, no mínimo, em que eram um eixo principal ou de destaque. A primeira atividade destacada, e que contribuiu para estruturar os processos de assistência técnica e cooperação posteriores, foi uma oficina de intercâmbio de experiências sobre formação baseada em projetos, realizada em Montevidéu em novembro de 2017²⁶. As experiências, propostas e abordagens realizadas nessa instância foram difundidas, posteriormente, em atividades sobre formação baseada em projetos, em vários seminários e conferências sobre formação profissional realizados no Brasil, na Colômbia, em El Salvador, na Nicarágua, na República Dominicana, na Espanha e na República da Coreia.

Adicionalmente, foram realizadas oficinas de formação em metodologias ativas de formação e aprendizagem baseada em projetos com o INFOCAL de Cochabamba, Bolívia, com o INSAFORP, de El Salvador, com o INFOTEP da República Dominicana, e com o Centro Paula Souza, do Estado de São Paulo, Brasil. Em todos os casos, as oficinas originaram o desenho de pilotos para a aplicação dessas metodologias. Alguns exemplos são a cooperação técnica com o INTECAP, da Guatemala, em seu processo de desenvolvimento de pilotos por projetos, e o acompanhamento aos pilotos do Centro Paula Souza em um acordo de trabalho durante o ano 2019. Por sua vez, todas essas atividades estão alimentando a sistematização das experiências de aplicação de metodologias baseadas em projetos com o objetivo de desenvolver um guia para o desenho e a execução de projetos formativos.

Dois processos sistemáticos de cooperação merecem ser destacados. Em primeiro lugar, a articulação de cooperação técnica horizontal entre a Rede de Institutos de Formação Profissional – América Central, Panamá, República Dominicana e Haiti (REDIFP) e o Centro de Investigação e Inovação Aplicada da Formação Profissional do País Basco (Tknika)²⁷ em torno do modelo de formação baseado em desafios desenvolvido no País Basco. Em segundo lugar, em cooperação técnica com o SENAC do Brasil, foi estabelecido um acordo para desenvolver uma pesquisa sobre o efeito da formação baseada em projetos no desenvolvimento de competências transversais, e concretizar uma publicação conjunta de experiências regionais de formação baseada em projetos.

Foi também matéria de cooperação externa a difusão sistematizada de experiências e lições aprendidas através da publicação de artigos em revistas como IUSLabor da Universidade

26 Reunião Técnica “Metodologias de formação baseada em projetos: desafios e oportunidades”, Montevidéu, Uruguai, 7 e 8 de novembro de 2017. Organizada pelo INEFOP do Uruguai e com o apoio técnico da OIT/Cinterfor. Contou com a participação do SENAC e o Centro Paula Souza, do Brasil, o SENCE e a SNA Educa, do Chile; o INFOTEP, da República Dominicana; o INSAFORP, de El Salvador; o INTECAP, da Guatemala; o INADEH, do Panamá; o MTEYSS e Universidad Nacional San Martín, Argentina; o SENATI, do Peru; o SNPP, do Paraguai; o MTSS, o INEFOP e o CETP-UTU, do Uruguai.

27 Tknika, Centro impulsionado pela Vice-assessoria da Formação Profissional do Departamento de Educação do País Basco, departamento com o qual a OIT/Cinterfor vem cooperando estreitamente nos últimos dois anos.

Pompeu Fabra²⁸, Caminhos da Formação, do SENA da Colômbia²⁹ e no boletim técnico do SENAC do Brasil³⁰.

1.8. Formação profissional para a igualdade de oportunidades e a inclusão social

De modo transversal a todas suas atividades, mas também de forma específica, a OIT/Cinterfor apoiou os países e as instituições membros em seus esforços por tornar mais inclusiva e equitativa a oferta de formação profissional. Entre essas atividades, estão aquelas voltadas a favorecer o acesso a uma formação de qualidade dos coletivos mais vulneráveis, tais como de pessoas com deficiências, população rural, indígena, jovens excluídos da educação e do trabalho, pessoas privadas de liberdade e pessoas de baixa renda.

Durante o período reportado, doze atividades abordaram diretamente os temas desta linha de trabalho. Entretanto, dado que a igualdade de oportunidades e a inclusão social constituem um dos objetivos fundamentais de toda política de formação profissional, sua consideração é inevitável em todas as ações desenvolvidas.

Das atividades mais destacadas do período, que contaram com a presença ou o apoio técnico da OIT/Cinterfor, estão: o Encontro Anual EUROsocial+ 2 “A coesão social na Agenda 2030: visões cruzadas sobre a América Latina e a Europa” (São José, Costa Rica, novembro de 2017); o Seminário sobre Emprego e Inclusão Social, organizado pela Universidade de Tulane e o Banco Mundial (Nova Orleans, EUA, março de 2018); o Workshop G20 sobre habilidades e o futuro do trabalho “*Building opportunities for an inclusive future of work*” (Buenos Aires, Argentina, abril de 2018); e a Academia sobre Migração do trabalho, organizada pelo Escritório Regional da OIT e o Centro de Turim (Panamá, junho 2018).

Entre os exemplos de assistência técnica desenvolvidos no âmbito nacional, vale mencionar, em primeiro lugar, o Projeto “Fortalecimento da formação profissional e da empregabilidade dos jovens do Haiti: promoção do desenvolvimento socioeconômico rural nos departamentos do Sul e Grande-Anse” no Haiti, no qual a OIT/Cinterfor apoiou a implementação de dois programas pilotos de certificação profissional para agricultores e pescadores. Isso permitirá que centenas de camponeses e pescadores, que não tiveram a oportunidade de ir à universidade ou a um centro de formação técnica, possam ter um reconhecimento acadêmico certificado pelo Estado haitiano, a partir de uma avaliação dos conhecimentos que adquiriram em seu trabalho diário. Além da profissionalizar estes dois setores, o certificado de base permitirá aos trabalhadores iniciar uma formação continuada ao longo de sua vida de trabalho.

28 Rodrigo Filgueira; Michael Axmann. 2017. *The importance of quality apprenticeships for relevant work competencies in the future world of work in Latin American and the Caribbean*. Disponível em: <https://www.upf.edu/documents/3885005/140470042/12.Filgueira%26Axmann.pdf/53e4ecc2-cbb8-eff0-831e-bd000ba6696f>

29 Rodrigo Filgueira. 2017. *Una pedagogía basada en proyectos para la formación profesional del futuro* [Uma pedagogia baseada em projetos para a formação profissional do futuro]. Revista *Pedagogía de proyectos: un camino para la formación en contexto*. SENA: Colômbia. Disponível em: <http://revistas.sena.edu.co/index.php/rform/article/view/1304/pdf>

30 Rodrigo Filgueira. 2018. Reduzindo a futura lacuna de competências na América Latina e no Caribe por meio de inovações em educação aplicada. En Boletim Técnico de SENAC V44, nº3. Brasil. Disponível em: <http://www.bts.senac.br/index.php/bts/issue/view/80>



Outra ação desenvolvida no período foi uma consultoria de apoio à Associação Down do Uruguai, que solicitou à OIT/Cinterfor assessoramento para a definição do perfil de competências para a ocupação de “Operador de trabalho”. Trata-se de um técnico que acompanha e apoia às pessoas com deficiência no processo de inserção no mercado de trabalho. Uma figura chave na preparação e na adaptação dos candidatos que serão empregados, de suas famílias e das empresas, e também na formação e capacitação para o trabalho. Foram realizadas duas oficinas presenciais para reunir informações, acordar e sistematizar o perfil definido. Esse perfil foi a base para o desenho curricular do curso de formação para Operadores de trabalho que acordaram realizar com financiamento do INEFOP e que vai por sua segunda edição.

Em 2018, no âmbito do Programa PAGE, foi realizada também no Uruguai uma consultoria para a “Análise da caracterização e desafios do trabalho decente e o impacto ambiental das ladrilheiras artesanais no Uruguai. Ladrilheiras artesanais de Pando (Canelones) e San Carlos (Maldonado).” E durante 2019 foi dado apoio ao desenvolvimento de uma atividade sobre Produção mais limpa e formalização das ladrilheiras artesanais no Uruguai.

Em matéria de estudos e pesquisas, a OIT/Cinterfor está dando continuidade à identificação e documentação de experiências de formação profissional para pessoas privadas de liberdade. Sobre este tema, no biênio anterior, o Centro já tinha realizado um importante trabalho de apoio à reforma do sistema penitenciário do Uruguai, através da formulação de estratégias de reabilitação baseadas na formação e no trabalho. Atualmente, está sendo realizado um levantamento de experiências de diversas instituições de formação profissional nesta área.

1.9. Articulação da formação com os serviços de emprego, a orientação vocacional e as políticas ativas de mercado de trabalho

Durante o biênio que está finalizando, a OIT/Cinterfor realizou ações de apoio aos países e às instituições-membros voltadas para uma maior articulação da formação profissional com outras políticas ativas de emprego e de mercado de trabalho. Os esforços estiveram focados em melhorar a articulação com os serviços públicos de emprego, e seus componentes de orientação profissional e intermediação trabalhista, tanto para jovens que procuram entrar no mercado de trabalho como para trabalhadores desempregados.

Esses trabalhos possuem uma forte conexão com os processos já mencionados para a linha 1.6 em matéria de aperfeiçoamento dos sistemas de informação sobre formação profissional e emprego. A disponibilidade de fontes e indicadores confiáveis e comparáveis para as variáveis mais relevantes na gestão das políticas ativas de mercado de trabalho, incluindo a formação e a capacitação, é uma base fundamental para avançar na articulação da formação com os serviços de emprego, a orientação vocacional e, em geral, com todos os dispositivos de política de mercado de trabalho, sejam “ativos” ou “passivos”, como os seguros de desemprego.

No âmbito nacional, em setembro de 2018, o Escritório da OIT no México recebeu apoio na validação do conteúdo do curso para funcionários de serviços de emprego (conselheiros de emprego) nesse país. No Uruguai, está acontecendo uma das iniciativas de maior relevância na matéria, através de um projeto financiado pelo INEFOP, que tem como principais beneficiários a própria instituição, ao Ministério de Trabalho e Seguridade Social e as organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores. Um dos objetivos imediatos do projeto é que esses atores

disponham de um sistema de informação para o emprego que inclua variáveis relevantes de oferta e demanda de trabalho, úteis para a tomada de decisões e a consulta dos usuários.

1.10. Transversalização da Segurança e da Saúde no Trabalho na educação técnica e na formação profissional

Durante o biênio, a OIT/Cinterfor teve a oportunidade de avançar em um tema que inicialmente não estava previsto em seu plano de trabalho: a incorporação de maneira transversal da Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Por este motivo, foi decidido informá-lo separadamente, mas também porque os resultados obtidos e suas projeções futuras estão relacionadas simultaneamente com várias linhas de ação do Centro. Entre outubro de 2017 e julho de 2019, a OIT/Cinterfor teve oportunidade de participar da execução para o Uruguai do Projeto Global “Construindo uma geração de trabalhadores seguros e saudáveis. Juventude sã e segura”, junto com o Escritório da OIT para o Cone Sul da América Latina (OIT Santiago), e com o apoio do Serviço de Administração do Trabalho, Inspeção do Trabalho e Segurança e Saúde no Trabalho (LABADMIN/OSH)³¹. Este Projeto é financiado com recursos do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos (USDOL) e abrange um total de 11 países em diversas regiões do mundo. Um dos objetivos imediatos deste projeto refere-se, precisamente, à transversalização da SST na formação técnica e profissional.

Dentro das atividades desenvolvidas pela OIT/Cinterfor no Uruguai no âmbito do referido projeto, e mediante consultas tripartites, foram selecionados dois setores de atividade caracterizados por três elementos: alta presença de emprego juvenil, riscos significativos em matéria de SST, e existência de uma oferta de formação atual com potencial de melhoria nesses tópicos. Foram escolhidos os setores gastronômico e florestal, dentro dos quais se trabalhou nas respectivas ações piloto em cursos de cozinha (com o INEFOP) e na carreira de Técnico Florestal (com o CETP-UTU). Essas ações compreenderam a revisão e sistematização de experiências internacionais, oficinas com diretores, professores e estudantes, a preparação de guias metodológicas, incluindo sua validação, e a elaboração dos guias definitivos e do trabalho com as contrapartes para a apropriação institucional e a garantia de sua efetiva aplicação. Esses trabalhos também permitiram, a partir das aprendizagens obtidas, identificar a oportunidade de gerar uma ferramenta de caráter geral, um guia metodológico aplicável em diversos setores ocupacionais e em diversos contextos regionais e nacionais.

Os guias desenvolvidos no âmbito do projeto no Uruguai são ferramentas para o levantamento e a análise de informações em matéria de SST, o desenho participativo de atividades e projetos que forneçam uma abordagem transversal deste tema, e o desenvolvimento das competências necessárias para desempenhar-se profissionalmente em condições de saúde e segurança. Justamente aqui está seu potencial de maior abrangência para diversos setores, profissões e países. Seus principais destinatários são as equipes docentes, as equipes de direção dos centros, e as áreas de planejamento, desenho curricular, desenvolvimento de atividades e recursos formativos, monitoramento e avaliação.

31 LABADMIN/OSH é o serviço da OIT responsável pela coordenação do Projeto Global “Construindo uma geração de trabalhadores seguros e saudáveis. Juventude sã e segura”.



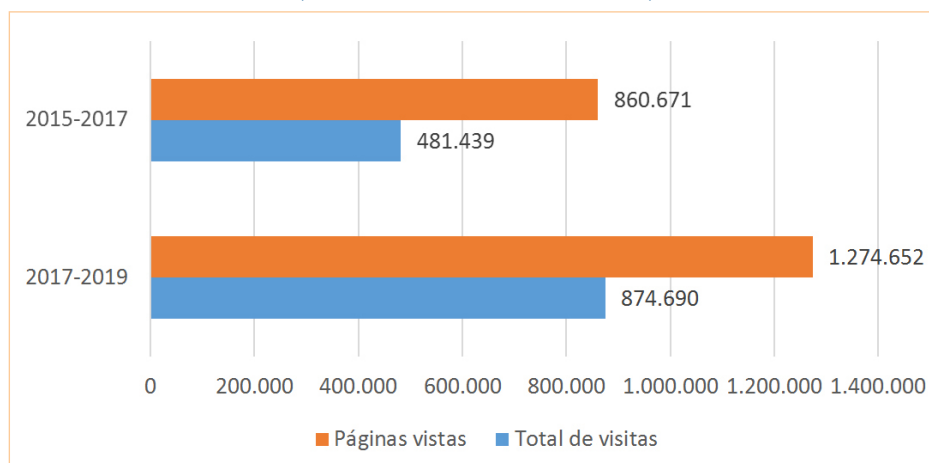
A OIT/Cinterfor e os Escritórios e Departamentos da OIT que colaboraram nesses desenvolvimentos consideram que estas ferramentas podem ser a base para uma linha ou um projeto de escala regional ou para sua inclusão em acordos de cooperação técnica entre o Centro e as instituições interessadas em fortalecer este componente dentro de sua oferta formativa. No momento da apresentação desta Memória, os guias já estão disponíveis nos idiomas espanhol e inglês³².

2. Plataforma de gestão do conhecimento

O website da OIT/Cinterfor, criado há mais de 20 anos, mantém sua vigência como instrumento que permite ao Centro cumprir seu objetivo de desenvolver e promover a identificação, o intercâmbio e a disseminação de informação atualizada, conhecimentos e experiências sobre o desenvolvimento da formação profissional, principalmente na região.

A seguir, apresenta-se um resumo das principais variáveis estatísticas que sustentam essa afirmação:

Quantidade de acessos e páginas visitadas
(2015-2017 / 2017-2019)



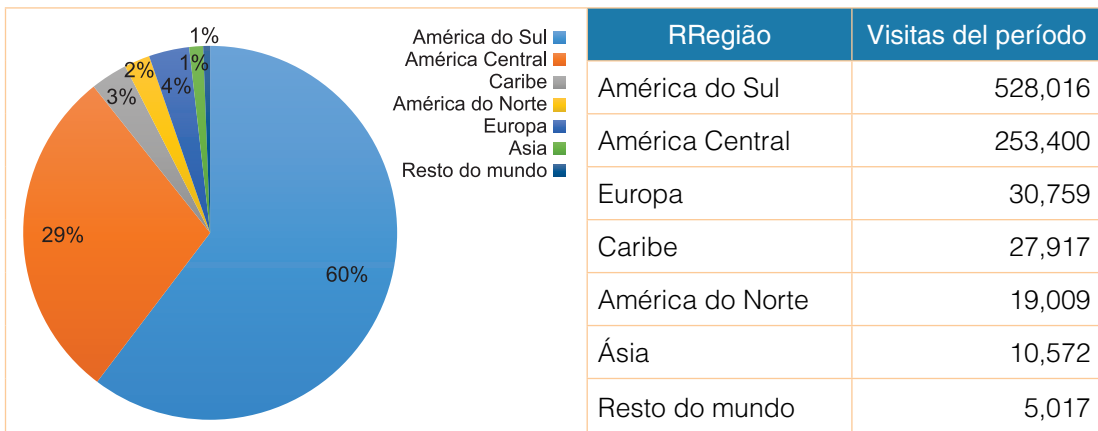
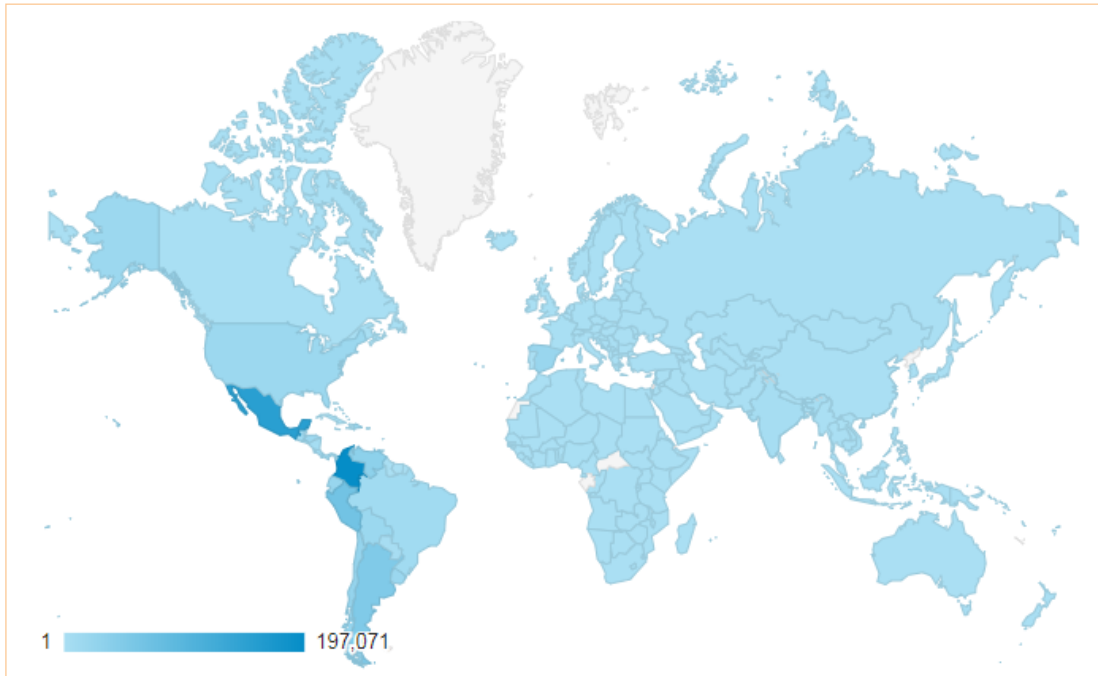
A quantidade de visitas totais no período atual foi de 874.690, 80% acima da quantidade de visitas totais obtidas no período anterior (2015-2017). As páginas visitadas apresentam uma situação semelhante, como é possível observar no gráfico anterior.

Uma análise das visitas por região geográfica permite afirmar que o site recebe visitantes do mundo inteiro, com uma forte concentração na região das Américas, países todos pertencentes à rede da OIT/Cinterfor. Do mesmo modo, mantém-se um constante aumento das visitas de

³² As publicações estarão disponíveis no site.

países da Europa, que no período analisado foram, praticamente, 30% a mais que no período anterior (passando de 23.657 visitas para 30.759).

Visitas recebidas no website (julho 2017/junho 2019)

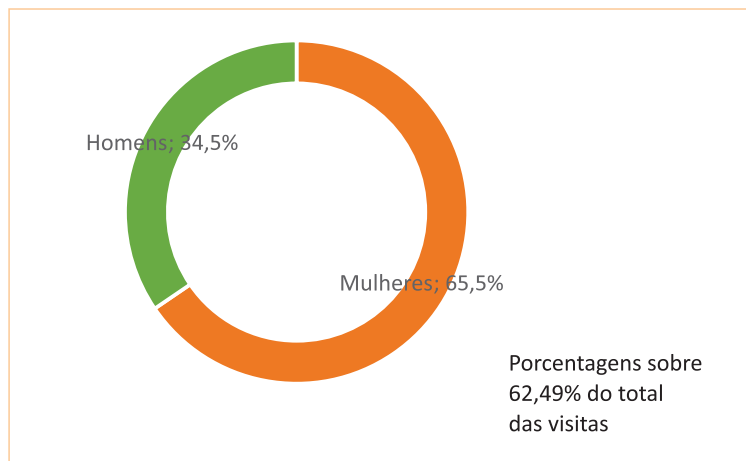


No interior dessas regiões, a maior quantidade de visitas vêm dos seguintes países: Colômbia, México, Peru, Argentina, Venezuela, Chile, Uruguai, Equador, Espanha, República Dominicana, Bolívia, Honduras e Panamá.



Com base em 62,94% do total de visitas recebidas no período, uma análise por sexo dos visitantes mostra que 65,5% foram mulheres e 34,5% homens, conservando uma relação muito similar com o período anterior.

Acessos segundo sexo (Julho 2017- junho 2019)



Conforme apresenta a tendência de períodos anteriores, o uso de dispositivos móveis (telefones ou tablets) para navegar pelo site é cada vez maior, sendo 31% do total de visitas de telefones celulares e aproximadamente 1,5% de tablets.

A política do Centro para facilitar e otimizar a experiência do usuário no site foi a de oferecer a maior quantidade de recursos com texto completo, fortalecendo a modalidade de difundir informação e conhecimento e atingindo um público maior e cada vez mais interessado na formação.

Neste sentido, destaca-se o aumento exponencial da média mensal de descargas, que passaram de 560 no período anterior para acima de 6000 no período atual. Ao todo, foram descarregados do site 147.524 documentos (entre pdf, doc, xls, ppt).

No período analisado, a utilização das redes sociais como veículo de difusão, interação direta com os usuários e reciprocidade foi um eixo central para fortalecer a visibilidade do Centro. Atualmente, a OIT/Cinterfor tem 3.277 seguidores e 3.185 curtidas no Facebook, também 1.739 seguidores no Twitter. Além disso, no último mês, por exemplo, obtiveram-se em média 4.100 impressões de tweets (ou seja, o número de vezes que um tweet apareceu no “timeline” de alguém, que pode ser ou não seu seguidor).

Um tema que merece destaque é a avaliação do impacto da formação profissional, cujo subsite foi inaugurado em 2011, com base no guia desenvolvido sobre este tema. O interesse dos usuários mantém um aumento constante, confirmado no elevado número de visitantes que chegam ano a ano, representando uma média de 26.000 visitas e aproximadamente 790 descargas mensais. Os materiais mais visitados são os relacionados ao eixo sobre Como avaliar o impacto da formação?

• Dos novos recursos incorporados no site, salienta-se o banco de dados sobre convênios coletivos com disposições sobre formação profissional, que oferece uma ampla lista com o número de cláusula e link para sua rápida localização na internet. No momento, o banco somente dispõe de informações da Argentina e do Uruguai; serão integrados novos países em breve.

O Banco de dados sobre quadros nacionais de qualificações, que reúne insumos sobre o desenvolvimento do tema na região e em outras partes do mundo, também foi publicado em 2018.

2.1. Espaço virtual Cinterfor – EVC

Durante o biênio foi criado o espaço virtual “Roteiro para os QNQ no Panamá”, que acompanhou o processo de criação de um Quadro Nacional de Qualificações na República do Panamá. Contou com a participação de aproximadamente 80 pessoas, representantes dos diversos organismos nacionais participantes desse processo. Os resultados do processo podem ser acessados em: http://www.oitcinterfor.org/destacado/MNC_Panama

Também foi habilitado o espaço virtual “Comunidade de intercâmbio e prática sobre gestão do conhecimento de estatísticas da formação profissional”, com o objetivo de facilitar o intercâmbio sobre o plano estratégico para o desenvolvimento de um sistema de informação estatística com variáveis e indicadores padronizados para possibilitar a análise agregada dos resultados regionais. Nesse espaço interagem representantes de 9 países da região, além de especialistas da OIT

Continua a atualização do espaço da Rede Latino-americana de Gestão de Recursos Humanos por Competências, uma comunidade de aprendizagem que realiza reuniões periódicas em diferentes países e mantém um intercâmbio virtual sobre experiências em matéria de gestão por competências para compartilhar avanços, desafios e informações entre seus membros. Também continuou sendo apoiado o espaço de intercâmbio do Nó Uruguai da REDE-GPXCYOS.

O Projeto CETFOR: Desenvolvimento de capacidades para o fortalecimento da institucionalidade das políticas públicas de emprego, formação e certificação laboral no âmbito de uma cultura do trabalho, utilizou o EVC para organizar as diversas instâncias e processos de formação que o projeto apresenta.

2.2. Documentos e publicações

A OIT/Cinterfor continuou trabalhando nas séries de publicações existentes. Além disso, foram publicados relevantes documentos fora dessas séries.

Séries e títulos publicados

- **Panoramas da formação**
 - Nº 12. *Avanzando hacia los Marcos Nacionales de Cualificaciones: la experiencia de Chile y República Dominicana* [Avançando para os Quadros Nacionais de



Qualificações: a experiência do Chile e da República Dominicana]. Vargas Zúñiga, Fernando. Montevideu: OIT/Cinterfor. 2018

- Nº 13. *Formación profesional y desarrollo productivo: casos de innovación en América Latina* [Formação profissional e desenvolvimento produtivo: casos de inovação na América Latina]. Vargas Zúñiga, Fernando. Montevideu: OIT/Cinterfor. 2018
- **Pensar a formação**
 - *El saber profesional. Competencia, derechos, democracia* [O saber profissional. Competências, direitos, democracia]. Meghnagi, Saul. 2018
- **OIT/Cinterfor Notas**
 - *Formación basada en proyectos para la formación profesional del futuro* [Formação baseada em projetos para a formação profissional do futuro]. OIT/Cinterfor Notas, 5. 2018
- **Outros títulos destacados**
 - *Guía para la Transversalización de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en programas de formación profesional. Orientaciones prácticas y herramientas para diseñadores, docentes y centros de formación* [Guia para a Transversalização da Segurança e da Saúde no Trabalho (SST) em programas de formação profissional. Orientações práticas e ferramentas para responsáveis pelo desenho curricular, professores e centros de formação]. Nina Billorou e Jimena Sandoya. Montevideu: OIT/Cinterfor, 2019.
 - *Transversalización de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en programas de formación profesional. Sector Forestal Madera. Orientaciones prácticas y herramientas para diseñadores, docentes y centros de formación* [Transversalização da Segurança e da Saúde no Trabalho (SST) em programas de formação profissional. Setor Florestal Madeira. Orientações práticas e ferramentas para responsáveis pelo desenho curricular, professores e centros de formação]. Nina Billorou e Jimena Sandoya. Montevideu: OIT/Cinterfor, 2019.
 - *Transversalización de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en programas de formación profesional. Sector Gastronomía. Orientaciones prácticas y herramientas para diseñadores, docentes y centros de formación* [Transversalização da Segurança e da Saúde no Trabalho (SST) em programas de formação profissional. Setor Gastronomia. Orientações práticas e ferramentas para responsáveis pelo desenho curricular, professores e centros de formação]. Nina Billorou e Jimena Sandoya. Montevideu: OIT/Cinterfor, 2019.
 - Compêndio de guias metodológicos sobre antecipação e ajuste entre a oferta e a demanda de habilidades. ETF; CEDEFOP; OIT/SKILLS. Como resultado do esforço conjunto do Escritório da OIT para a América Central, Haiti, Panamá e República Dominicana, do Projeto de apoio à implementação da Estratégia de Emprego de Costa Rica e da OIT/Cinterfor, foi realizada a tradução para o espanhol, diagramação e impressão de 4 volumes do referido compêndio.
 - O uso da informação sobre o mercado de trabalho. Guia para antecipar e ajustar a oferta de competências com a demanda do mercado de trabalho. Volume 1.

- O desenvolvimento de estudos prospectivos, cenários e antecipação das competências. Guia para antecipar e ajustar a oferta de competências com a demanda do mercado de trabalho. Volume 2.
- Trabalhando no âmbito setorial. Guia para antecipar e ajustar a oferta de competências com a demanda do mercado de trabalho. Volume 3.
- O papel dos fornecedores de serviços de emprego. Guia para antecipar e ajustar a oferta de competências com a demanda do mercado de trabalho. Volume 4.
- *Desarrollo de competencias sectoriales* y diálogo social: *la experiencia de Uruguay* [Desenvolvimento de competências setoriais e diálogo social: a experiência do Uruguai]. 2018. Billorou, Nina; Nión, Soledad; Sandoya, Jimena; Iannino, Ximena. Montevideu: OIT/Cinterfor.
- *Docentes y formadores en un mundo cambiante: la necesidad de sistemas de formación docente de alta calidad* [Professores e formadores em um mundo cambiante: a necessidade de sistemas de formação docente de alta qualidade]. 2018. Tradução do original: *Vocational teachers and trainers in a changing world: the imperative of high-quality teacher training systems*. 2015. Michael Axmann, Amy Rhoades and Lee Nordstrum with contributions from Josée-Anne La Rue and Michelle Byus. Employment working paper; No. 177
- *Aprendizaje de calidad: Una perspectiva práctica para América Latina y el Caribe* [Aprendizagem de qualidade: Uma perspectiva prática para a América Latina e o Caribe]. 2018. Axmann, Michael. Montevideu: OIT/Cinterfor. Versão em espanhol e inglês.
- *25 Hechos de la formación profesional en América Latina, el Caribe y España*. [25 Fatos da formação profissional na América Latina, no Caribe e na Espanha]. 2018. Apresenta as principais categorias da informação compartilhada pelas instituições membros da rede OIT/Cinterfor que responderam à Pesquisa 2018 sobre estatísticas da formação profissional.

3. Adequações e melhoras introduzidas à estrutura, funções e modalidades. Cooperação do Centro: principais resultados

3.1. Adequações e melhoras introduzidas à estrutura e ao funcionamento do Centro

Vale lembrar que, tal como foi informado na memória do Diretor à 43ª Reunião da Comissão Técnica (São José, Costa Rica, agosto de 2017), durante o biênio 2016-2017, a OIT/Cinterfor realizou um importante processo de reestrutura de uma parte dos cargos e processos do Centro, em sintonia com as diretrizes para a reforma da OIT nessa área e com o fim de incrementar e diversificar de modo significativo suas capacidades técnicas ao serviço da cooperação com suas instituições membros.



Embora não tenham ocorrido processos de porte semelhante durante o período ao qual esta memória se refere, convém fazer um balanço sobre como aquela reestrutura permitiu obter os resultados esperados.

Uma primeira consequência positiva foi a consolidação de linhas de trabalho com responsáveis encarregados. Isso levou a aumentar a dedicação que cada linha recebe, gerando, portanto, ganhos na profundidade e sistematicidade do trabalho. Isso não significa apenas o incremento do número de atividades de assistência técnica e cooperação em áreas como a inovação tecnológica e metodológica, a aprendizagem de qualidade, o diálogo social na formação e sobre ela, ou a certificação de competências e a homologação de aprendizagens, mas também que essas atividades estão conectadas e estruturadas como processos acumulativos. Dito de outra maneira, os países e as instituições membros da OIT/Cinterfor se viram beneficiados não só por um importante número de atividades, mas também por uma maior profundidade em termos de conteúdo e apoio direto à implementação de inovações e processos de melhoria.

Outro aspecto a destacar é que a disponibilidade de uma equipe técnica consolidada não é simplesmente uma soma de capacidades individuais. Os esquemas de trabalho colaborativo no interior da equipe da OIT/Cinterfor permitem o reforço dos processos e ações dirigidos a cada linha de trabalho. Isto é fundamental já que o desafio de avançar para uma formação profissional de qualidade para todos, que consiga desenvolver as competências necessárias para os trabalhos atuais e futuros, não pode ser enfrentado a partir de uma única dimensão. As inovações metodológicas precisam de adequações nos formatos e modalidades de formação, assim como na formação de formadores. Tais mudanças requerem, na maioria das vezes, adequações em matéria de gestão institucional em diversos níveis, e nas regulamentações que amparam as políticas de formação. Para que tudo isso aconteça, os processos de tomada de decisões devem estar devidamente alimentados por informação de qualidade sobre a população destinatária das ações, a situação do mercado de trabalho, e as perspectivas futuras em matéria de demanda de competências. Finalmente, uma adequada representação das perspectivas de todos os atores através de mecanismos de diálogo social é chave se o que se pretende é que todas as transformações que enfrentam respeitem o equilíbrio desejado entre as diferentes funções que a formação profissional deve cumprir para contribuir decisivamente ao desenvolvimento sustentado e sustentável, com trabalho decente e emprego produtivo para todos. Em resumo, além da existência de linhas de trabalho e dos funcionários do Centro que são responsáveis pela coordenação de cada uma delas, o trabalho em equipe em processos que integram diferentes dimensões e que aproveitam integralmente as capacidades técnicas disponíveis foi claramente fortalecido.

Vale acrescentar também que, além de seus conhecimentos técnicos, os especialistas e oficiais temáticos incorporaram e desenvolveram redes de relacionamento que abrangem tanto as instituições e os organismos membros da OIT/Cinterfor como outras organizações, pesquisadores, professores e gestores que agem na área da formação profissional nesta região e no resto do mundo. Isto é fundamental, já que um Centro que pretende ser uma referência em matéria de gestão do conhecimento na área da formação profissional tem o imperativo de ampliar permanentemente sua visão e suas relações em escala global. O foco principalmente regional da OIT/Cinterfor não está em contradição com essa estratégia. O Centro, para continuar oferecendo serviços pertinentes e de qualidade aos países que integram sua rede, deve estar cada vez mais conectado com o mundo inteiro, alimentando-se de conhecimentos em matéria de tendências, debates, inovações e experiências.

3.2. Adequações e melhoras introduzidas às modalidades de cooperação do Centro

Desde sua criação, a OIT/Cinterfor tem a característica de ser, simultaneamente, um serviço técnico especializado da OIT e o núcleo articulador de instituições e organismos que cooperam para o desenvolvimento da formação profissional. Os traços fundamentais dotados por seus fundadores se mantêm depois de 56 anos e explicam em grande parte sua vigência e permanência. Brevemente expostos são:

- A OIT/Cinterfor é, ao mesmo tempo, um Centro e uma rede de instituições. As capacidades disponíveis no Centro estão a serviço das instituições membros e, por sua vez, essas instituições oferecem suas próprias capacidades e recursos para impulsionar a cooperação entre os países.
- Os mecanismos de governança da OIT/Cinterfor refletem sua natureza mista. Em cada biênio, o Conselho de Administração da OIT examina e aprova seu programa e orçamento. Também em cada biênio, as instituições ou organismos membros, assim como os representantes de empregadores e trabalhadores designados por seus respectivos grupos, examinam e aprovam a Memória de Gestão do período que finaliza e sua proposta de Plano de Trabalho para o biênio que começa.
- Assim também funciona o financiamento regular da OIT/Cinterfor. Está sustentado principalmente com o financiamento da OIT, mas se completa e torna possível o funcionamento do Centro com as contribuições voluntárias das instituições membros de sua rede.
- Em definitivo, e a modo de resumo e conclusão dos três pontos anteriores, o Centro é parte da OIT e simultaneamente pertence aos países e instituições membros, cujas contribuições e cooperação o tornam viável.

Por ocasião das últimas duas reuniões da Comissão Técnica (Buenos Aires, Argentina, 2015; São José, Costa Rica, 2017), o diretor informava em sua memória de atividades (ponto 2.4 Contribuições dos países membros) a situação das contribuições voluntárias dos membros da rede no orçamento regular do Centro. Este é um aspecto particularmente relevante em função do exposto nos parágrafos anteriores, já que as contribuições voluntárias constituem uma expressão não única, mas sim principal, do grau de compromisso que os países e as instituições membros têm com a existência e o desenvolvimento da OIT/Cinterfor.

A partir da constatação, nessas instâncias, da perda do peso relativo das contribuições voluntárias no orçamento regular da OIT/Cinterfor, dois fatores de explicação preponderante foram identificados. O primeiro é que essas contribuições foram estabelecidas em quantias fixas em dólares americanos, e pela evolução da taxa de câmbio, há uma perda de seu valor real já que não existem mecanismos ou critérios de atualização desse valor. O segundo fator vinculava-se à acumulação de dívidas pela falta ou atraso nos pagamentos das contribuições.

Como no biênio anterior, neste que está finalizando foram realizadas diversas gestões a fim de que sejam pagas as dívidas das instituições com contribuições atrasadas. Também foram implementados mecanismos para evitar que tais situações se repitam no futuro. Esses mecanismos foram integrados em um único instrumento: convênios de cooperação e assistência



técnica entre a OIT/Cinterfor e cada instituição membro. Já em 2017, o Centro elaborou versões-padrão desses convênios, tanto com instituições constituintes como associadas, e as submeteu à revisão do Departamento Jurídico da OIT.

Os avanços na assinatura desses convênios continuam com várias instituições, com a pretensão de estendê-los para todos os casos. Esses convênios têm uma série vantagens:

- Formalizam a associação oferecendo à OIT/Cinterfor um instrumento legal para as solicitações anuais de contribuição, e também representam um respaldo dessa mesma natureza para que as autoridades das instituições possam justificar esses gastos.
- Oferecem um âmbito claro de objetivos gerais, compromissos e direitos para todas as partes, tornando mais transparente sua relação de cooperação.
- São uma base para amparar outros acordos específicos, tais como projetos ou programas de assistência técnica.
- Eliminam os problemas de comunicação que surgem quando sobrevêm mudanças de autoridades, ajudando as recém-chegadas a compreender a natureza do vínculo entre a instituição e a OIT/Cinterfor.
- Ao ter uma vigência determinada, abre a possibilidade de analisar atualizações das contribuições voluntárias, a efeitos de reduzir a perda de seu valor real.

Considerando estes temas, tanto o Comitê de Programa e Orçamento quanto o plenário da 43ª Reunião da Comissão Técnica (2017), aprovaram um plano de ação que consistia em:

- a) Realizar uma convocação geral às instituições que mantêm dívidas em suas contribuições para que se esforcem ao máximo para atualizar os pagamentos. Nesta opção, a OIT/Cinterfor está totalmente aberta a dialogar para encontrar uma solução, em especial nos casos com dívidas de maior antiguidade.
- b) Impulsionar, também de maneira geral, a assinatura de acordos de associação com base nos formatos-padrão propostos pela OIT/Cinterfor. Como já foi mencionado, esses acordos são um respaldo jurídico para orçar a respectiva contribuição em cada país.
- c) No âmbito desses acordos, poderão ser conveniadas fórmulas para o pagamento das contribuições devidas. É proposta a opção de diferir a dívida nos próximos cinco anos, conforme a fórmula a seguir:

$$\frac{\text{Dívida incluindo 2017+contribuições 2018-2022}}{5} = \text{Nova contribuição}$$

- d) Estabelecer um prazo máximo, tanto para o pagamento das contribuições devidas, quanto para o acordo de refinanciamento, até 15 de dezembro de 2017. Igualmente, convocamos as instituições membros presentes nestas reuniões para que entrem em contato com as autoridades da OIT/Cinterfor a efeitos de avançar na busca de soluções.

- e) No caso das instituições com uma dívida acima de dois anos que não concretizarem alguma das ações antes propostas, sua associação será suspensa até a regularização da quantia devida por contribuições.

Portanto, ao abordar este tema na 44ª Reunião da Comissão Técnica e na reunião prévia do Comitê de Programa e Orçamento, cabe expor quais foram os resultados da aplicação deste plano de ação, que estão no ponto a seguir.

4. Recursos do Centro

4.1. Situação orçamentária no final do biênio 2016-2017

	Orçado	Execução	% Execução
	2016-2017	2016-2017	
Fundos transferidos exercício anterior	402,552.00	749,927.61	96,67%
Contribuição da OIT	2,384,742.00	2,384,742.00	100,00%
Contribuições países	550,000.00	488456.60	88,81%
Contribuição Uruguai	150,000.00	150,000.00	100,00%
Venda publicações e serviços gráficos	30,000.00	29,791.41	99,31%
Juros, diferenças de câmbio	10,000.00	-1283.59	-112,84%
Arredondamento			
Subtotal receitas	3,374,742.00	3,051,706.42	90,43%
Total receitas	3,777,294.00	3,801,634.03	100,64%
Despesas	3,419,840.00	2,826340.68	
Despesas serviços gráficos		31,036.67	
Despesas bancárias		5,166.87	
Arredondamento			
Total despesas	3,419,840.00	2,862,544.22	83,70%
Saldo a favor da execução 2014-2015	357,454.00	939,089.81	

O presente relatório demonstra a situação de receitas e despesas reais no encerramento do biênio 2016-2017, em comparação com o orçamento para o mesmo período.



Neste período as receitas estiveram 9,57% por baixo da cifra orçada. Essa queda deve-se fundamentalmente a dois motivos. Por um lado, as contribuições voluntárias das instituições membros foram 11,19% inferiores ao esperado. Por outro lado, o resultado das receitas por juros e diferenças de câmbio foi negativo. As vendas de serviços gráficos estiveram quase no nível da quantia estimada.

Durante este período, o país-sede, o Uruguai, pagou as contribuições correspondentes ao biênio 2016 -2017 e uma contribuição atrasada correspondente ao ano 2006.

4.2. Execução do orçamento regular – ano 2018

	Orçado	Execução	% Execução
	2018-2019	2018	
Fundos transferidos exercício anterior	939,087.81	939,087.81	
Contribuição da OIT	2,437,303.00	1,218,651.00	50,00%
Contribuição países	500,000.00	234,054.61	46,81%
Contribuição Uruguai	100,000.00	50,000.00	50,00%
Outras contribuições	250,000.00	175,000.00	70%
Venda publicações e serviços gráficos	20,000.00	27,627.43	138,14%
Outros (Juros, diferenças de câmbio)	10,000.00	14,540.46	145,40%
TOTAL	3,317,303.00	1,719,873.50	47,47%
Total receitas	4,135,140.00	2,658,961.31	64,30%
Despesas	3,569,120.00	1,720,909.59	48,22%
Despesas serviços gráficos		16,673.47	
Despesas bancárias		2,993.56	
Total despesas	3,569,120.00	1,740,576.62	48,77%
Saldo a favor da execução 2018	566,020.00	918,384.69	

O quadro anterior apresenta a execução do orçamento no encerramento do ano 2018.

O quadro mostra um equilíbrio de receitas e despesas, com receitas totais de 47,47% do total e uma execução de despesas de 48,22%.

No entanto, cabe ressaltar que as contribuições recebidas estavam 3,19% abaixo do esperado no encerramento de 2018. Podemos dizer que a esta altura do ano já ultrapassamos 76% da meta para o biênio, portanto, esperamos poder cumprir com as expectativas fixadas.

O país-sede pagou a contribuição correspondente a 2018 e lhe resta saldar a contribuição do ano em curso.

4.3 Mobilização de recursos de cooperação técnica e extraorçamentários

Orçamento Regular para a Cooperação Técnica (RBTC)

As linhas essenciais do orçamento são reforçadas em cada biênio por fundos RBTC atribuídos pelo Escritório Regional para as Américas. Para o biênio 2018-2019, foram atribuídos US\$ 100.000. Isto significa um incremento de 25% em relação ao alocado no biênio 2016-2017, embora continue sendo menor que em biênios anteriores (US\$ 150.000 no biênio 2014-2015 e US\$ 200.000 nos biênios anteriores). 100% desses fundos foram executados.

Mobilização de recursos através de Projetos de Cooperação Técnica (XBTC)

Durante este período culminou a execução do Projeto URY/16/01/URY - CETFOR: Desenvolvimento de capacidades para o fortalecimento da institucionalidade das políticas públicas de emprego, formação e certificação laboral no âmbito de uma cultura do trabalho. Este projeto tinha sido reportado no relatório do Diretor na 43ª Reunião da Comissão Técnica; no entanto, como sua execução finalizou durante o presente biênio, reporta-se aqui.

Em agosto de 2018 foi iniciado o Projeto URY/18/01/URY, que constitui uma segunda fase do Projeto mencionado no parágrafo anterior.

Projeto	Doador	Recursos US\$	Duração
URY/16/01/URY - CETFOR: Desenvolvimento de capacidades para o fortalecimento da institucionalidade das políticas públicas de emprego, formação e certificação laboral no âmbito de uma cultura do trabalho	Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional	1.121.926	27 meses 29 de março de 2016 a 28 de março de 2018
URY/18/01/URY CETFOR Fase II: Desenvolvimento de capacidades para o fortalecimento da institucionalidade das políticas públicas de emprego, formação e certificação laboral no âmbito de uma cultura do trabalho	Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional	1.160.230	24 meses 1 de agosto de 2018 a 31 de julho de 2020

Adicionalmente, a OIT/Cinterfor executou ações no Uruguai no âmbito de dois projetos globais, administrados de modo centralizado: o Projeto GLO/18/50/UND Aliança para a Ação para uma Economia Verde (PAGE), com US\$ 102.000 de fundos para execução por parte do Centro e o Projeto GLO/18/65/USA SafeYouth@Work “Construindo uma geração de trabalhadores seguros e saudáveis. Juventude são e segura”, executado pela OIT e financiado pelo Departamento de Emprego dos Estados Unidos. Neste último projeto, os fundos atribuídos à OIT/Cinterfor para execução foram de US\$ 88.846.



Finalmente, e embora estejam financeiramente incluídos na mobilização de recursos por outros conceitos (seguinte ponto), vale mencionar que durante o biênio a OIT/Cinterfor recebeu recursos para realizar ações de cooperação em dois projetos; o Projeto HTI/16/01/NOR “Fortalecimento da formação profissional e da empregabilidade dos jovens do Haiti: promoção do desenvolvimento socioeconômico rural nos departamentos do Sul e Grande-Anse”, e o Convênio de Cooperação Técnica Não Reembolsável assinado entre o Governo da República do Panamá e o Banco de Desenvolvimento da América Latina – CAF, para a execução do Projeto “Estabelecimento do Quadro Nacional de Qualificações”.

Mobilização de recursos por outros conceitos

O Conselho de Administração, em sua 306ª sessão de novembro de 2009 (GB.306 PFA-5-2 par.13), mencionou a possibilidade que a OIT/Cinterfor tem de receber recursos extraorçamentários por atividades de assistência técnica de curta duração, financiadas pelos próprios interessados. A receita estimada para ser alcançada por este conceito no fim do biênio (2018-2019) é de US\$ 400.000, o que representa 43% de incremento em relação ao biênio anterior. Estes recursos permitem atender às demandas crescentes de assistência dos países da região, fomentar a cooperação Sul-Sul entre as instituições membros da Rede, e trabalhar conjuntamente com outros escritórios da OIT, por exemplo, em atividades conjuntas com o Centro Internacional de Formação de Turim.

4.4. Contribuições dos países membros

As contribuições das instituições membros representam uma colaboração relevante para o orçamento da Cinterfor.

Continuando com o já mencionado no ponto 3.2, foram realizadas gestões com as instituições que têm contribuições atrasadas de dois anos ou mais, com diversos resultados. No entanto, em seu conjunto, podemos dizer que a estratégia seguida foi bem-sucedida e que esperamos ter mais de 20 convênios assinados na data de realização da 44ª Reunião da Comissão Técnica.

Até o momento de finalizada a redação deste relatório, 18 convênios tinham sido assinados por um valor total anual de US\$ 105.100, que representam 42,04% das contribuições orçadas por ano. Vale apontar que uma instituição assinou um convênio e ainda não cumpriu com o que foi estipulado, por isso a quantia anual recebida é de US\$ 35.000 a menos que a determinada.

Cumprindo o resolvido na 43ª RCT, procedemos com a suspensão da associação de cinco instituições membros por uma dívida total de US\$ 476.000. Essas instituições poderão recuperar sua condição de membros ativos uma vez que regularizem sua situação de devedoras.

Em virtude do exposto, consideramos fundamental que as instituições continuem avançando para a assinatura de acordos que facilitem a solução dos problemas de morosidade, tal como foi dito anteriormente.

Para maior informação, segue anexo o estado das contribuições em 28/06/2019.

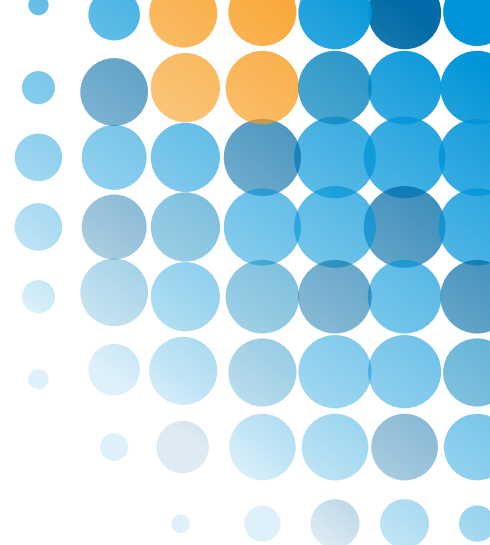
Situação das contribuições por Instituição até 23 de julho de 2019

País	Instituição	Contribuição anual	Saldo pendiente inclui 2019	Anos correspondentes ao saldo
Argentina	MINTRAB PROD y TRABAJO SEC GOB TRABAJO SEC EMPLEO	10000	20000	2018-2019
	INET	8000	48000	2014-2019
	MINED GOBIERNO CABA	5000	10000	2018-2019
	OBISPADO MORÓN	300	0	
	FUNDACIÓN UOCRA	2500	0	
	UNIVERSIDAD DE CUYO	2000	4000	2018-2019
	UTHGRA	2000	4000	2018-2019
	ADRHA	4000	4000	2019
	FATERYH	2000		2019
	UPACP	1500	3000	2018-2019
	SMATA	3600	0	
	FAECYS	3000	0	
	UOMRA	3000	0	
	INSPT	3000	3000	2019
Bahamas	BTVI	2750	5500	2018-2019
Barbados	MINLAB	3000	3000	2019
Bolivia	INFOCAL	1500	1500	2019
	COMISÓN EPISCOPAL	1000	7000	2011-2017
	FAUTAPO	5000	0	
Brasil	SENAI	21000	0	
	SENAT	3000	21000	2013-2019
	SENAR	8000	0	
	SETEC	10000	180000	2002-2019
	SPPE-MINTRAB	21000	231000	2009-2019
	SENAC	8000	0	
	CENTRO PAULA SOUZA	2000	0	
Cabo Verde	IEFP	2000	6000	2017-2019
Colombia	SENA	21000	0	
	ASENOF	3000	0	
Costa Rica	INA	7000	0	
Cuba	MINTRAB	2000	4000	2018-2019
Chile	SENCE	5000	0	
	CHILE VALORA	5000	0	
	INTERFASES	1000	1000	2019



País	Instituição	Contribuição anual	Saldo pendente inclui 2019	Anos correspondentes ao saldo
Ecuador	SECAP	0	0	
	SETEC	5000	15000	2017-2019
El salvador	MINTRAB	500	1000	2018-2019
	INSAFORP	5000	0	
Espanña	CIDEC	2000	0	
	FUNDAE	15000	0	
	LA LIGA IBEROAMERICANA	3000		2019
	SEPE	14000	14000	2019
Guyana	MINED	1000	13000	2001-2009/2016-2019
Guatemala	INTECAP	8000	0	
Haiti	INFP	6000	12000	2018-2019
Honduras	INFOP	4500	36000	2008-2009/2012-2013/ 2016-2017/2018-2019
	CADERH	1500	9000	2013-2019
Jamaica	HEART/NTA	6000	0	
México	DGCFT/SECEDU	5000	40000	2012-2019
	DGCP/SECTRAB	5000	5000	2019
	CONALEP	3000	3000	2019
	CONOCER	5000	0	
Nicaragua	INATEC	3600	7200	2018-2019
Panamá	INADEH	6000	0	
Paraguay	SNPP	6000	12000	2018-2019
Peru	SENATI	5000	0	
	MTPE	1000		
	SENCICO	5000	10000	2018-2019
Portugal	IEFP	10000	10000	2019
Rep. Dominicana	INFOTEP	7000	0	
Saint Lucia	MINISTRY EDU	2000	30000	2005-2019
Suriname	MINLAB	2000	14000	2009-2011/2016- 2017/2018-2019
T&T	NTA / MINISTRY	6000	60000	2009-2012/2014-2019
Uruguay	ADPUGH	1500	0	
Venezuela	INCES	15000	165000	2009-2019

As instituições que acumularam uma dívida superior a dois anos no pagamento de suas contribuições voluntárias e que, apesar dos esforços feitos pela OIT/Cinterfor, não realizaram ações para regularizar suas situações, encontram sua filiação suspensa.



Parte 3:

Plano de trabalho

Introdução

Na Declaração do Panamá (2018), mencionada no início deste relatório, os constituintes dos Estados membros da OIT da América Latina e do Caribe coincidiram em apontar que, em um contexto mundial de alta incerteza, na região da América Latina e do Caribe é possível constatar a persistência de certos traços estruturais que configuram desafios específicos. Entre eles identificam-se: um crescimento econômico baixo e volátil, um desenvolvimento produtivo insuficiente e uma baixa produtividade, altos níveis de informalidade e desigualdade, um incremento do desemprego e da pobreza, diversos déficits em matéria de respeito e aplicação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho dos trabalhadores e dos empregadores, desafios relacionados com os efeitos do desenvolvimento ambiental no emprego, uma redução da cobertura da seguridade social e sua sustentabilidade, e efeitos negativos na criação de emprego e empresas sustentáveis.

A própria declaração destaca que a experiência dos anos recentes demonstra que, sem um crescimento sustentado, os avanços em matéria social podem se estancar e inclusive se reverter. Por isso, destaca-se que o investimento e o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável são essenciais para gerar emprego decente e produtivo, e para reduzir as desigualdades na região. Consequentemente, os constituintes tripartites convocaram a OIT para que continue desenvolvendo um papel de liderança no mundo do trabalho através do fortalecimento dos instrumentos de cooperação internacional e das alianças inovadoras para o desenvolvimento, da ampliação dos meios para compartilhar boas práticas, da consideração pela participação em fóruns multilaterais e pelo tripartismo e diálogo social efetivos, e do fortalecimento do corpus normativo e do sistema de controle das normas internacionais do trabalho, especialmente para aumentar a transparência e a eficiência nos termos do mandato da OIT.

Entre as prioridades de política estabelecidas nesta declaração, destaca-se, por sua direta relação com o mandato e com a área de competência da OIT/Cinterfor, a prioridade vi) de políticas para o desenvolvimento do trabalho. Sobre elas, afirma-se que “...*são chave para construir um melhor futuro do trabalho. É possível obter uma educação e uma formação*

profissional que respondam às necessidades presentes e futuras dos empregadores e dos trabalhadores através de sistemas de educação e formação sólidos que incluam a formação ao longo da vida. Enfatizamos a importância de promover sinergias entre a educação, a formação profissional e o mundo do trabalho para conciliar a oferta e a demanda de trabalho. Estas políticas devem estar alinhadas com as políticas de desenvolvimento produtivo e de atração de investimentos”.

A OIT/Cinterfor, em seu caráter de serviço técnico especializado no campo da formação profissional e de núcleo articulador de uma rede de cooperação e gestão do conhecimento de 67 instituições e organismos vinculados à formação profissional de 27 países, está convocada para contribuir de maneira ativa e eficaz na liderança da OIT, em especial no tocante ao fortalecimento da cooperação e das alianças para o desenvolvimento, ao intercâmbio de boas práticas, ao estímulo à inovação, assim como à promoção do tripartismo e o diálogo social em sua área de atuação.

Sua contribuição à agenda regional da OIT deveria alcançar, complementando outras capacidades da Organização, outras prioridades de política, como aquelas vinculadas com o desenvolvimento produtivo, a promoção de um ambiente propício para a criação e o desenvolvimento das empresas, a transição da economia informal para a formal, a sustentabilidade ambiental, além de enfrentar os efeitos da mudança climática no emprego, ou as políticas para responder às novas e diversas formas de emprego.

Nesta direção a OIT/Cinterfor vem desenvolvendo, durante o presente biênio e o anterior, um processo sistemático e acumulativo de melhoria contínua de seus processos internos de trabalho, suas modalidades e mecanismos de ação, sua articulação com os serviços técnicos da sede e dos escritórios da OIT na área, assim como no desenvolvimento de alianças estratégicas com organismos nacionais e internacionais de cooperação e desenvolvimento.

Vale lembrar que quando a proposta de Programa e Orçamento para o biênio 2018-2019 foi submetida à consideração do Conselho de Administração, a proposta de programação da OIT/Cinterfor estava baseada em dez desafios enfrentados pelos países na área da formação profissional e suas correspondentes linhas de ação, tudo considerado e referendado de modo tripartite nas instâncias do Comitê de Programa e Orçamento e da 43ª Reunião da Comissão Técnica (São José, Costa Rica, agosto de 2017). Essas linhas são mantidas na presente proposta para o biênio 2020-2021 e se referem a: obter um alinhamento mais próximo com as políticas de desenvolvimento produtivo e com as mudanças tecnológicas, aprofundar o tripartismo e o diálogo social na formação, aperfeiçoar os marcos regulatórios e os esquemas de financiamento, uma maior articulação com a educação formal, impulsionar a aprendizagem de qualidade mediante a cooperação entre governos, empresas e sindicatos, fortalecer a gestão institucional e os sistemas de informação, inovar metodológica e tecnologicamente, maior pertinência e adequação para favorecer a inclusão social, e articulação com os serviços de emprego e outras políticas de mercado de trabalho.

A seguir, apresenta-se o programa para o biênio 2020-2021. Esta proposta estabelece de modo indicativo -não necessariamente detalhado- as áreas temáticas a serem priorizadas na programação e execução de atividades.



Linhas de trabalho

A. Alinhamento da formação profissional com as políticas de desenvolvimento produtivo e com as mudanças tecnológicas

Levando em conta a necessidade de promover a coerência e a funcionalidade das políticas de formação profissional com as políticas de desenvolvimento produtivo, a OIT/Cinterfor realizará pesquisas e ações de divulgação sobre experiências nacionais, territoriais e setoriais de inovação de sistemas e instituições de formação profissional que suponham processos de articulação com o desenho e a execução de políticas de desenvolvimento produtivo, e com o setor privado e os interlocutores sociais na matéria. Apoiará os países e instituições membros no desenvolvimento de suas capacidades técnicas para a identificação de lacunas de habilidades e sua consideração na programação dos sistemas de formação profissional. Oferecerá assessoramento para melhorar a gestão de centros ou unidades operacionais dos sistemas de formação profissional de atividades voltadas para o desenvolvimento produtivo (pesquisa aplicada, melhoramento de protótipos, solução de problemas de empresas etc.). Será fortalecida a visão da formação para o desenvolvimento setorial em áreas como a economia rural, o turismo, os empregos verdes e a construção, entre outras, a partir de oficinas técnicas de articulação e gestão de conhecimentos entre as instituições. Entre as atividades previstas, serão documentadas experiências de inovação em instituições de formação como o INA da Costa Rica, e o SENAC e o SENAR do Brasil, assim como também, a organização de reuniões técnicas setoriais.

B. Fortalecimento das capacidades de governos, organizações de empregadores e trabalhadores relacionadas com o tripartismo e o diálogo social na formação profissional

Considerando os benefícios para a qualidade, pertinência e equidade na formação que supõe a participação dos interlocutores sociais e do diálogo social na gestão dos sistemas e instituições de formação, a OIT/Cinterfor continuará apoiando os processos de desenvolvimento de capacidades das organizações de empregadores e trabalhadores, aperfeiçoando e ampliando para mais participantes o curso de Fortalecimento das capacidades dos representantes sindicais para o diálogo social institucionalizado e a negociação coletiva sobre formação profissional. Entre as iniciativas que irão estruturar a ação da OIT/Cinterfor nesta linha de trabalho estão as seguintes. Primeiro, um programa de desenvolvimento de capacidades para representantes de governos, organizações de empregadores e trabalhadores no âmbito de direção de instituições nacionais, subnacionais e setoriais de formação profissional, assim como em âmbitos tripartites sobre políticas públicas de formação profissional. O conteúdo do programa estará diretamente relacionado com a tomada de decisões em temas estratégicos para a gestão institucional e a participação e controle do ciclo de políticas públicas (identificação de demandas, priorização, desenho, controle de implementação e avaliação), bem como com a atualização sobre tendências, desafios e abordagens na formação profissional. Para a execução deste programa serão consideradas reuniões e oficinas, tanto tripartites quanto setoriais. Segundo, continuarão as pesquisas em andamento voltadas para a identificação, documentação e divulgação de

experiências setoriais de negociação tripartite e bipartite de processos de mudança tecnológica e na organização do trabalho, analisando o papel da formação profissional na mitigação de potenciais efeitos negativos e na geração de novos empregos. Terceiro, e considerando que esta linha de trabalho, além de conter ações específicas, contribui de maneira transversal para outras linhas deste plano, continuará sendo apoiada a participação dos mandantes tripartites em atividades de divulgação e desenvolvimento de capacidades da metodologia desenvolvida pela OIT/Cinterfor para a gestão bipartite das competências laborais no âmbito setorial, assim como políticas e programas de aprendizagem de qualidade (vide seção E). Quarto, continuará sendo atualizado o espaço de diálogo social no site do Centro, incluindo o já disponível banco de dados sobre convênios coletivos e pactos sociais com cláusulas sobre formação. Todas estas iniciativas e atividades serão coordenadas e apoiadas pelos Departamentos de SKILLS, ACT/EMP e ACTRAV na sede e no terreno.

C. Reforma dos sistemas de qualificações, desenvolvimento de marcos regulatórios e esquemas sustentáveis de financiamento dos sistemas de formação profissional

A OIT/Cinterfor continuará apoiando, a pedido de seus países e instituições membros, os processos de adequação ou reforma de marcos regulatórios dos sistemas de qualificação, mecanismos de participação e diálogo social, e das diferentes modalidades de formação. Além das possíveis ações de assistência técnica, o Centro levantará e atualizará periodicamente a informação comparada a este respeito, para disponibilizá-la através de publicações ou em seus bancos de dados. Do mesmo modo, a pedido dos países e instituições membros, oferecerá assessoramento na formulação de políticas de formação de última geração, modelos de governança e financiamento para a formação ao longo da vida, gerará e disponibilizará informação comparada sobre esquemas de financiamento da formação profissional, e o acesso a fontes de financiamento privado, mediante o desenvolvimento de alianças estratégicas e a cooperação internacional. Nesta linha se prevê apoio à reforma na Colômbia com o Sistema Nacional de Qualificações, no Chile com a Comissão do Sistema Nacional de Certificação de Competências –ChileValora– em Honduras com o INFOP, e na Costa Rica com o INA, entre outros.

D. Formação ao longo da vida e articulação entre a educação formal e a formação profissional

A OIT/Cinterfor continuará levantando, atualizando e disponibilizando para seus membros conhecimento comparado sobre o vínculo entre a formação profissional, a educação formal e o mundo do trabalho, mediante ações como programas ou mecanismos de reconhecimento e certificação de competências, a homologação de resultados educacionais ou quadros de orientação comuns, tais como os Quadros Nacionais de Qualificações (QNQ). O desenvolvimento dos QNQ continuará sendo matéria de atenção mediante a provisão de assistência técnica e a cooperação horizontal, já que os países da região se mostram cada vez mais interessados em enfrentar esse desafio. Será complementado com o uso e atualização de nomenclaturas comuns inspiradas na experiência da Classificação Europeia de Competências, Ocupações e



Qualificações. Tanto no contexto de processos de integração, quanto nas sub-regiões onde a migração é um tema central, a meta é oferecer apoio na integração de instrumentos como os anteriores às políticas de gestão migratória. Serão documentadas e suportadas as experiências de avanço dos QNQ na Colômbia, no Peru e na Costa Rica. Serão exploradas opções para a formulação de um quadro regional de qualificações, como meta de quadro orientador e de apoiar os serviços de emprego e orientação profissional para a articulação de ferramentas de orientação e informação na região.

E. Impulso à pré-aprendizagem, à aprendizagem de qualidade para o trabalho e outras formas de aprendizagem no local de trabalho

Durante o biênio 2018-2019, a OIT/Cinterfor desenvolveu um sólida base de recursos técnicos³³ e de experiências de apoio aos países e instituições membros, para o desenvolvimento de programas e sistemas de aprendizagem de qualidade que, mediante a combinação da formação no /local de trabalho e da aprendizagem baseada na sala d aula, contribuam para o desenvolvimento de competências dos participantes -em especial jovens- e a melhoria dos processos de trabalho. Esses objetivos, já mencionados no Programa e Orçamento do passado biênio, foram refletidos em iniciativas de assistência técnica e cooperação que continuarão aprofundando-se no presente período, ao mesmo tempo que se iniciarão ações em outros. México, Costa Rica, República Dominicana, Jamaica, Brasil, Paraguai e Uruguai são alguns dos países em que existem iniciativas em andamento ou a ponto de começar. Simultaneamente, será fortalecida a estratégia de construção de alianças e mobilização de recursos com organismos multilaterais - como CAF e BID- a fim de oferecer apoio sistemático nos processos de reforma ou implementação de sistemas e programas de aprendizagem de qualidade. Continuará o apoio técnico para os países e as instituições membros e para as organizações de empregadores e de trabalhadores em matéria de desenvolvimento de marcos regulatórios desta modalidade, de desenvolvimento das associações e alianças que a tornam possível, assim como em matéria de vinculação com setores-chave para seu desenvolvimento.

F. Fortalecimento institucional e gestão da informação na formação profissional

A OIT/Cinterfor continuará oferecendo apoio aos países e instituições membros em seus esforços de melhoria contínua e inovação em matéria de gestão institucional, gestão do conhecimento e desenvolvimento de sistemas de informação e de antecipação de demandas e lacunas de habilidades; necessários para o desenho, planejamento, implementação e avaliação de políticas e programas de formação profissional. Serão realizadas atividades de divulgação e de cooperação Sul-Sul para um melhor aproveitamento das capacidades para a expansão e diversificação da oferta formativa, a satisfação das diferentes necessidades das pessoas e das empresas, sua adequação às prioridades de desenvolvimento produtivo e socialmente

33 O guia prático "Aprendizaje de calidad: Una perspectiva práctica para América Latina y el Caribe" [Aprendizagem de qualidade: uma perspectiva prática para a América Latina e o Caribe] realizado pelo CINTERFOR durante o passado biênio reunia as principais ferramentas desenvolvidas pelo Centro na matéria, resenhas das experiências na região e no mundo. Disponível em: http://www.oitcinterfor.org/publicaciones/aprendizaje_calidad

inclusivo, e a redução de brechas em matéria de oferta e demanda de competências. Os países e as instituições membros que o solicitem, serão apoiados no desenvolvimento de sistemas de gestão de qualidade, de garantia da pertinência da oferta formativa, e no estabelecimento de objetivos institucionais com base em mecanismos de verificação apoiada em informação de qualidade e em consulta com os interlocutores sociais. Em particular, haverá avanços com o Paraguai na análise da pertinência de seus programas e lacunas de formação. Também com a Colômbia, nos sistemas de garantia de qualidade da formação e na certificação de competências, apoiados pelo ChileValora.

Em matéria de sistemas de informação, a OIT/Cinterfor apoiará os países e instituições membros no aperfeiçoamento e aproveitamento de informação estatística demográfica, social e do mercado de trabalho para seu uso na antecipação de demandas, planejamento, gestão e avaliação da formação. Também será dado apoio para melhorar os sistemas de informação que se alimentam de indicadores de gestão das instituições, onde existe uma grande heterogeneidade de critérios e desenvolvimentos entre os países da região. Pela importância do tema, se propõe desenvolver um programa regional de harmonização e melhoria das estatísticas da formação, por meio de atividades que incluirão a assistência técnica, a cooperação entre instituições e, provavelmente, a realização de reuniões técnicas específicas. Serão apoiados o SENA na Colômbia, o INEFOP do Uruguai e o ChileValora para o avanço no uso de sistemas de classificação de ocupações, com a possível aplicação da Classificação Europeia do Competências, Qualificações e Profissões, ESCO.

G. Inovação metodológica e tecnológica na formação profissional

A OIT/Cinterfor continuará oferecendo assistência técnica e promovendo a cooperação para estimular a inovação metodológica e tecnológica no desenho e desenvolvimento da formação profissional com foco no desenvolvimento das competências para o futuro do trabalho. Será apoiado o desenvolvimento de metodologias inovadoras, que qualidade, pertinentes e flexíveis. Serão realizados levantamentos e pesquisas sobre desenho e desenvolvimento curricular, e sobre formação de formadores. Outros tópicos de pesquisa incluem o uso de tecnologias como ferramenta formativa e como conteúdo da formação. Será acompanhada a pesquisa desenvolvida em parceria com o SENAC sobre o uso de metodologias baseadas em projetos para o desenvolvimento de competências transversais. Em matéria de construção coletiva do conhecimento e sua divulgação, está prevista a realização de uma atividade por ano, com técnicos das instituições membros, para compartilhar boas práticas e casos de estudo e identificar novas áreas de pesquisa. A difusão será realizada através de nosso site, do boletim OIT/Cinterfor, uma comunidade de aprendizagem e publicações em revistas. Continuarão sendo atendidas as demandas de cooperação técnica sobre os temas já mencionados, em particular sobre metodologias ativas e aprendizagem experiencial baseada em projetos formativos que também sejam transversais ao uso de tecnologias da informação. De forma mais específica, a formação de formadores no uso de tecnologias como meio para a facilitação da aprendizagem, a formação de formadores no desenho da oferta formativa, a formação de formadores para a facilitação da aprendizagem por projetos e modelos para a avaliação da qualidade da formação a distância. A OIT/Cinterfor desenvolverá um pacote de guias para o desenho e a implementação de formação baseada em projetos formativos. Esses guias

constituirão uma base para o desenho de uma formação do tipo “blended” sobre o tema. Também foi planejada a elaboração de um manual para o desenvolvimento de habilidades de empregabilidade em contextos formativos a partir da experiência com o INADEH do Panamá.

H. Formação profissional para a igualdade de oportunidades e a inclusão social

A OIT/Cinterfor continuará documentando, sistematizando e divulgando experiências de estratégias para a inclusão de coletivos vulneráveis na formação profissional e a redução de desigualdades em matéria de gênero. Continuará a divulgação de experiências que facilitem a inserção das mulheres na formação profissional e a redução das brechas de gênero para o acesso. Haverá apoio técnico para os países em matéria de articulação da formação profissional com as políticas nacionais de inclusão e equidade e, em geral, sobre o desenvolvimento de estratégias e mecanismos de atenção para os diferentes destinatários. Do mesmo modo, serão apoiados tecnicamente os esforços dos países e instituições membros nos processos de estabelecimento de objetivos, metas e indicadores sobre inclusão e igualdade de oportunidades. Uma das iniciativas já em funcionamento, e que continuará durante o biênio, é a identificação, documentação e divulgação de experiências de programas de formação profissional e emprego dirigidas a pessoas privadas de liberdade, como ferramentas de reabilitação e reinserção social e econômica, da mesma forma, apoio a programas de treinamento e reconhecimento de habilidades para a população migrante.

I. Articulação da formação com os serviços de emprego, a orientação vocacional e as políticas ativas de mercado de trabalho

A OIT/Cinterfor apoiará os países e instituições membros por intermédio de ações voltadas para uma maior articulação da formação profissional com outras políticas ativas de emprego e de mercado de trabalho, em especial com os serviços públicos de emprego, e seus componentes de orientação profissional e intermediação de emprego, tanto para jovens que procuram entrar no mercado de trabalho como para trabalhadores desempregados. Será promovido o intercâmbio de informação e o uso de “big data” nas análises regionais sobre lacuna de habilidades e tendências na oferta y na procura de ocupações. Será levantado, sistematizado e divulgado conhecimento comparado sobre modelos de serviço em matéria de formação e orientação profissional e intermediação de emprego, promovendo a cooperação Sul-Sul nesta área. Uma ferramenta especialmente relevante para esta linha de trabalho é o desenvolvimento de sistemas de informação sobre oferta de formação profissional, demanda de competências e oferta-demanda de emprego, algo que a OIT/Cinterfor vem apoiando hoje no Uruguai e que começará a apoiar em breve no Paraguai e no Colômbia com o uso de ESCO.

Anexo

*Reuniones Técnicas, Seminarios y otras actividades que contaron
Reuniões técnicas, seminários e outras atividades que contaram com
o apoio técnico e organização da OIT/Cinterfor*

Período agosto 2017 – julho 2019

Atividade	Local e data	Instituições envolvidas	Descrição
2017			
Oficina de transferência do conhecimento e desenvolvimento de capacidades. Currículo e formação profissional.	Panamá, 28 a 31 de agosto	INADEH	Visando desenvolver capacidades na equipe de Coordenadores de Áreas de Formação, a OIT/Cinterfor junto com a equipe de trabalho do INADEH abordaram as bases para a construção da estrutura modular dos programas de formação e os conteúdos para a elaboração de currículos de formação.
Missão conjunta OIT-BID. Projeto formação dual na República Dominicana	Santo Domingo, 4 a 8 de setembro	INFOTEP	O Especialista em empresas e produtividade e o Oficial Nacional de diálogo social participaram da missão onde foi estabelecido um roteiro em conjunto para fortalecer e expandir o programa de formação dual do INFOTEP.
Apresentação do estudo "O futuro da formação profissional na América Latina e Caribe: desafios e diretrizes para seu fortalecimento".	Cidade de México, 6 a 8 de setembro	OIT México Escritório Regional	O Diretor e o Especialista em formação profissional participaram da atividade, onde diante de um painel tripartite, foi apresentado o estudo realizado. O Diretor também participou da visita ao Centro de Investigação dos Empresários de Jalisco.

Atividade	Local e data	Instituições envolvidas	Descrição
2017			
2º Congresso de Formação Docente.	Santo Domingo, 21 e 22 de setembro	INFOTEP	O Oficial Nacional em tecnologias aplicadas na formação apresentou uma palestra sobre <i>Novas tecnologias e formação profissional: Impacto no exercício docente</i> . Neste evento, foi apoiada a participação de especialistas do SENA (Colômbia) e do SENATI (Peru), que ofereceram assistência técnica nos assuntos de aprendizagem baseada em projetos e integração de TIC.
Oficinas de formação e transferência de metodologias para a implementação da VAE.	Porto Príncipe, 2 a 6 de outubro	INFP OIT São José OIT/Cinterfor	A OIT apoia a estratégia de implementação do novo marco legal sobre a Validação da Aprendizagem pela Experiência-VAE no Haiti. As oficinas foram facilitadas por uma consultora da OIT/Cinterfor, no âmbito do Projeto de formação profissional para o desenvolvimento rural no sul do Haiti (FOPRODER), financiado pela Noruega.
Reuniões para discussão e feedback sobre o Quadro de Qualificações Profissionais com os Comitê Técnico e Estratégico.	Honduras, 23 de outubro	OEI INFOP	O Especialista em formação profissional ofereceu esta assistência técnica, no âmbito do acordo entre a OEI e a OIT/Cinterfor, mediante a análise e a formulação de recomendações, assim como no feedback metodológico e técnico do documento inicial, elaborado pelo Comitê Técnico a cargo da formulação do Quadro de Qualificações Profissionais (MCP) na Honduras.
Oficinas de preparação de perfil de Operador de Trabalho.	Montevideú, 30 de outubro e 1 de dezembro	OIT/Cinterfor OIT/GED ADdU	A pedido da Associação de Síndrome de Down do Uruguai, foi apoiada esta iniciativa para o desenvolvimento do perfil para a ocupação de "operador ou preparador de trabalho".
Acordo Departamental pelo Emprego e a Formação Profissional em Rivera.	Rivera (Uruguai), 1 de dezembro	MTSS INEFOP OIT	O Oficial Nacional de diálogo social e formação profissional participou em representação da OIT/Cinterfor na assinatura do acordo.
Reunião Técnica Metodologias de formação baseada em projetos. Desafios e oportunidades.	Montevideú, 7 e 8 de novembro	INEFOP OIT/Cinterfor	Contou com a participação de 25 representantes de 12 instituições de formação e 2 Ministérios de Trabalho (SENAC, PAULA SOUZA, SNA EDUCA, INFOTEP, SENCE, INSAFORP, INTECAP, INADEH, MTEYSS, SNPP, SENATI, MTSS, INEFOP e UTU). Os participantes compartilharam as metodologias e experiências das IFP que desenvolvem estes modelos de FBP, e foram elaborados insumos e propostas que permitiram definir estratégias para dar continuidade ao trabalho nesta área.
Estágio em Técnicas e recursos educacionais com o uso das TIC. SENA - SENAI	São Paulo, 20 a 24 de novembro	SENA OIT/Cinterfor	Instrutores do SENA participaram da atividade, no âmbito no convênio de cooperação com a OIT/Cinterfor.



Atividade	Local e data	Instituições envolvidas	Descrição
2017			
Visita técnica sobre Comércio e Serviços. SENA – SENAC	São Paulo, 20 a 24 de novembro	SENA OIT/Cinterfor	Dois Instrutores do SENA participaram da atividade, no âmbito do convênio de cooperação com a OIT/Cinterfor.
Seminário Internacional Antecipação da demanda de formação profissional. Metodologias e experiências. Estado atual e perspectivas.	Bogotá, 21 e 22 de novembro	Ministério de Trabalho da Colômbia SENA OIT/Cinterfor	O seminário, enquadrado no acordo com o SENA, contou com a participação de funcionários, diretivos e técnicos das áreas de planejamento das instituições de formação profissional da América Latina e ministérios de trabalho de 16 países da região. Foram apresentados assuntos de impacto como o Sistema de Prospectiva, Vigilância e Inteligência Organizacional “PREVIOS” do SENA e o compêndio de metodologias da OIT sobre lacuna de habilidades elaborado pela OIT, CEDEFOP e a ETF da União Europeia.
Estágio sobre Rega e drenagem e espécies menores. SENA - SENAR	Goiânia, 27 de novembro a 1 de dezembro	SENA OIT/Cinterfor	Dois Instrutores do SENA participaram da atividade, enquadrada no convênio de cooperação com a OIT/Cinterfor.
Segunda Reunião Anual de Diretores da Rede de Institutos de Formação Profissional de América Central, Panamá, República Dominicana e Haiti (REDIFP).	Panamá, 14 e 15 de dezembro	INADEH REDIFP	O Especialista em formação profissional participou da reunião onde apresentou o estudo sobre o <i>Futuro da formação profissional</i> e as principais linhas de trabalho do Plano de Ação 2018/2019.
Fortalecimento Programa de Formação Dual.	Santo Domingo, 4 a 6 de dezembro	INFOTEP	O Especialista de empresas, produtividade e formação profissional e um consultor do centro, mantiveram reuniões e ofereceram oficinas para funcionários e representantes da instituição.
2018			
Oficina técnica de planejamento para as atividades da REDIFP 2018-2019.	Guatemala, 5 a 7 de março	REDIFP OIT São José OIT/Cinterfor	A oficina contou com a participação do Especialista em formação profissional, o Oficial de Programação e o Especialista da OIT/ São José, além dos representantes da INFOP (Honduras), INATEC (Nicarágua), INSAFORP (El Salvador), INTECAP (Guatemala), INFP (Haiti), INA (Costa Rica), e INADEH (Panamá).
Oficina Inovação nos Processos de Aprendizagem.	Santo Domingo, 12 e 13 de março	INFOTEP	O Oficial Nacional em tecnologias aplicadas à formação foi o encarregado da oficina, juntamente com um técnico do SENATI de Peru.
Oficina Aplicação de TIC na formação profissional.	Santo Domingo, 14 e 15 de março	INFOTEP	A oficina foi facilitada pelo Oficial Nacional em tecnologias aplicadas à formação, juntamente com um técnico do SENA da Colômbia.

Atividade	Local e data	Instituições envolvidas	Descrição
2018			
Oficina Aprendizagem de qualidade, experiências bem-sucedidas e lições aprendidas.	La Paz, 14 de março	OIT Lima OIT/Cinterfor	A oficina foi oferecida no âmbito do projeto da OIT para o apoio ao desenvolvimento da formação profissional na Bolívia. Contou com a presença do Diretor e o Especialista em empresas e produtividade, quem também ministrou a oficina.
Visita técnica ao Ministério do Trabalho, SENCE e ChileValora.	Santiago de Chile, 2 a 6 de abril	SENA OIT/Cinterfor	A OIT/Cinterfor organizou e facilitou a visita de dois funcionários do grupo observatório ocupacional e de trabalho do SENA às instituições chilenas, com o objetivo de conhecer o Observatório de trabalho, o uso dos números do mercado de trabalho, os acordos setoriais e outros aspectos de interesse para a instituição.
Reunião técnica Mecanismos de homologação e/o reconhecimento de qualificações de nível técnico e tecnólogo.	Bogotá, 4 e 5 de abril	SENA OIT/Cinterfor	A reunião, organizada pelo SENA, contou com o apoio técnico da OIT/Cinterfor através do Especialista em formação profissional. Além de funcionários técnicos e diretivos do SENA, participaram convidados internacionais do SENAI do Brasil, INA de Costa Rica, SENATI de Peru e ChileValora.
Criação e implementação de ferramentas para o desenvolvimento de competências setoriais: olhar técnico e desafios para sua implementação.	Montevideú, 12 de abril	Projeto CETFOR OIT/Cinterfor	A equipe do projeto executado pela OIT/Cinterfor foi a responsável da atividade.
Oficina Impacto da Formação Técnico Profissional a partir do foco jornalístico.	Panamá, 17 e 18 de abril	INADEH OIT	O Especialista em formação profissional facilitou a capacitação, dirigida a jornalistas da imprensa escrita e redes sociais do Panamá.
Oficina Intercâmbio e gestão do conhecimento sobre estatísticas da formação profissional.	Bogotá, 24 e 25 de abril	SENA OIT/Cinterfor	A oficina, organizada pelo SENA, contou com o apoio técnico da OIT/Cinterfor através do Especialista em formação profissional. Participaram funcionários das áreas encarregadas da geração e acompanhamento da informação estatística do SENA da Colômbia, INA da Costa Rica, SENAC e SENAI do Brasil, FUNDAE da Espanha, SENATI do Peru e o INTECAP do Panamá.



Atividade	Local e data	Instituições envolvidas	Descrição
2018			
Oficina de apresentação dos simuladores de aprendizagem desenvolvidos pela SKOLKOVO Business School.	Montevideu, 3 de maio	OIT/Cinterfor UTEC	OIT/Cinterfor organizou uma visita técnica ao Uruguai para funcionários da SKOLKOVO - Moscow School of Management, onde foi realizada a oficina de apresentação do simulador virtual para a formação em gestão de centros de formação profissional e educação técnica. A atividade contou com o apoio da UTEC e a participação de representantes do CETP/UTU, UTEC, INEFOP, PNUD, a Faculdade de Engenharia e Ânima.
Oficina Continental Formalização da Rede Sindical de Formação Profissional da América Latina e o Caribe.	Buenos Aires, 15 a 18 de maio	CSA CGTRA OIT/Cinterfor	A oficina contou com o apoio técnico da OIT/Cinterfor visando estabelecer a estratégia para a instalação e funcionamento da Rede. O Oficial Nacional de diálogo social e o Especialista de empresas e produtividade participaram da atividade.
Belize National Youth Apprenticeship Programme - Review	Belize, 28 de maio a 1 de junho	OIT/Cinterfor OIT Porto de Espanha	O Especialista de empresas e produtividade participou da missão de avaliação "Youth Apprentice Program", onde manteve reuniões com associações de trabalhadores e empregadores e ministrou uma oficina tripartite sobre aprendizagem de qualidade.
Congresso Internacional de Formação Profissional 2018. Aprendendo o futuro.	São Sebastião, Guipúzcoa, 30 de maio a 1 de junho	Governo do País Basco OIT/Cinterfor	Participaram o Diretor, o Especialista em formação profissional e o Oficial Nacional em tecnologias da informação. OIT/Cinterfor deu apoio na convocação às instituições membros da Rede.
XVII Congresso Internacional de Transporte.	Bucaramanga, 31 de maio a 1 de junho	SENA	A OIT/Cinterfor possibilitou a participação de uma especialista em competências da ChileValora para apresentar o modelo de certificação do setor do transporte.
Oficina de transferência metodológica sobre Certificação.	Montevideu, 5 a 8 de junho	Projeto CETFOR OIT/Cinterfor	A oficina aconteceu no âmbito do Projeto CETFOR, com o objetivo de capacitar os participantes no uso das bases conceituais e metodológicas para a criação de módulos e instrumentos de avaliação para a certificação de competências.
Apresentação do livro Desenvolvimento de competências setoriais e diálogo social: a experiência do Uruguai.	Montevideu, 21 de junho	OIT/Cinterfor	A atividade contou com o apoio dos atores sociais envolvidos no desenvolvimento dos <i>Projetos de Avaliação de Tarefas na Indústria da Construção (2012-2014)</i> e no <i>Setor da Celulose e o Papel (2014-2015)</i> , que participaram de uma mesa tripartite de comentários. A referida mesa foi integrada pelo MTSS/DINAE, a Câmara da Construção do Uruguai, o Sindicato Único da Construção, a Associação de Fabricantes de Papel do Uruguai e a Federação de Operários do Papel e Papelão do Uruguai. O encerramento do evento ficou por conta do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

Atividade	Local e data	Instituições envolvidas	Descrição
2018			
Oficina de Formação de formadores para a transferência metodológica sobre identificação de perfis de competências.	Porto Príncipe, 25 a 29 de junho	INFP Haiti OIT/Cinterfor OIT São José	Uma consultora da OIT/Cinterfor foi a responsável da assistência, que foi oferecida no âmbito do acordo de cooperação com o objetivo de desenvolver e executar atividades de formação e intercâmbio de experiências, assim como da transferência de conhecimentos, no âmbito da formação profissional, as metodologias de formação, a formação de formadores, as competências para o trabalho, o empreendimento e a gestão da empresa.
Seminário sobre a Formulação do Plano Estratégico Institucional do INFOTEP.	Santo Domingo, 2 a 5 de julho	INFOTEP	O Diretor participou como expositor na palestra Experiências Internacionais no modelo da Formação Técnico Profissional e seu vínculo com as políticas de desenvolvimento. Durante o evento teve lugar a assinatura do convênio de cooperação entre ambas instituições.
Visita técnica funcionários do SENA ao SENAI	São Paulo, 29 de julho a 4 de agosto	SENA OIT/Cinterfor	No âmbito do acordo com o SENA, a OIT/Cinterfor promoveu a visita de três funcionários ao SENAI São Paulo, com o objetivo de conhecer seu modelo e estratégias de formação profissional, além de visitar unidades de formação.
Missão técnica de fortalecimento institucional ao Ministério do Trabalho do Peru.	Lima, 1 a 3 de agosto	MTPE Peru	O Especialista em formação profissional realizou a missão onde manteve reuniões-oficinas com equipes técnicas do ministério, encontros com organizações de empregadores e organismos de capacitação onde foi elaborado um diagnóstico dos desafios da implementação na abordagem por competências na política de capacitação para o emprego e sua correlação com o resto de políticas ativas.
Encontro para analisar estratégias de promoção ao emprego juvenil e fortalecimento da inspeção de trabalho.	México, 3 e 4 de setembro	STPS OIT México	O evento foi organizado pelo Escritório da OIT para o México e a Cuba em resposta ao pedido de apoio técnico à STPS. Participaram vários especialistas da região, entre eles o Especialista em formação profissional da OIT/Cinterfor que apresentou os temas <i>O futuro da formação profissional na América Latina e no Caribe: os desafios. O caso da formação profissional no México e perspectiva da demanda em um mundo de trabalho dinâmico: a) o modelo SENAI, b) o desenvolvimento do modelo PREVIOS do SENA e c) metodologias e trabalho da OIT.</i>
Oficina presencial de validação de conteúdos do curso para consultores de emprego no México.	México, 10 a 14 de setembro	OIT México	O Oficial Nacional em tecnologias aplicadas à formação ministrou a oficina dirigida a funcionários dos serviços de emprego.



Atividade	Local e data	Instituições envolvidas	Descrição
2018			
Oficinas para elaboração de programas e avaliação de competências.	Porto Príncipe, 1 a 5 de outubro	INFP OIT/Cinterfor OIT São José	No âmbito do Projeto de formação profissional para o desenvolvimento rural no sul do Haiti (FOPRODER), uma consultora foi a encarregada da assistência e facilitou duas oficinas com metodólogos, coordenadores e formadores de formadores do INFP.
2º Congresso mundial CIELO de Trabalho 2018. Quarta revolução industrial e globalização: a proteção do emprego, saúde e vida privada dos trabalhadores diante os desafios do futuro.	Montevideu, 12 e 13 de outubro	CIELO UDELAR	O evento contou com o apoio e a participação de especialistas da OIT.
Oficina de desenvolvimento de capacidades para a elaboração do Quadro Nacional de Qualificações	Panamá, 29 de outubro a 2 de novembro	CAF OIT/Cinterfor OIT Panamá	No âmbito do acordo entre a OIT/Cinterfor e CAF, em apoio ao processo de implementação do quadro nacional de qualificações o Especialista em formação profissional, com apoio técnico de uma consultora internacional e uma funcionária da ChileValora, facilitaram e desenvolveram uma sessão informativa para os atores interessados e uma oficina de formação para técnicos de áreas públicas e privadas que têm a ver com o QNQ. Na sessão informativa participaram mais de 40 pessoas, houve apresentações sobre o panorama de desenvolvimento dos QNQ na região e no mundo, assim como uma apresentação em detalhe da experiência do quadro de qualificações na formação e educação técnica profissional. Na oficina umas 20 pessoas receberam os conteúdos fornecidos conforme o programa.
Encontro Internacional de Formação Contínua. INNOVAPRENDE, Porque aprender não tem limites.	Cali, 30 e 31 de outubro	SENA	A OIT/Cinterfor, no âmbito do acordo com SENA, administrou e financiou a participação de um funcionário da FUNDAE (Espanha), quem ministrou uma palestra sobre o assunto.
Visita técnica instrutores do SENA ao SENAC.	São Paulo, 3 a 7 de novembro	SENA OIT/Cinterfor	No âmbito do convênio SENA-OIT/Cinterfor, dez instrutores da instituição fizeram um estágio no SENAC, Sede Pablo, que lhes permitiu conhecer as experiências de formação na área de "marketing digital".

Atividade	Local e data	Instituições envolvidas	Descrição
2018			
Lançamento da publicação O saber profissional. Competências, direitos, democracia, de Saúl Meghnagi.	Montevideu, 9 de novembro	ANEP UNSAM OIT/Cinterfor	O evento contou com a apresentação do autor e os comentários do Ministro do Trabalho e Segurança Social do Uruguai, o Presidente do CODICEN e o Diretor da OIT/Cinterfor.
Primeiro Programa de Gerenciamento Avançado para Institutos de Formação Profissional da América Latina e o Caribe.	São José, 13 a 16 de novembro	INCAE Business School OIT São José OIT/Cinterfor	A OIT/Cinterfor promoveu e apoiou a realização desta atividades de formação. O programa contou com a participação de 34 delegados de 10 países: Brasil SENAC e SENAI, Costa Rica INA, El Salvador INSAFORP, Guatemala INTECAP, Haiti INFP, Honduras INFOP, Nicarágua INATEC, Panamá INADEH, República Dominicana INFOTEP e Uruguai UTEC. O Especialista em formação profissional, junto com o Especialista do escritório de São José, foram os responsáveis da sessão dedicada à introdução aos desafios para a formação profissional das mudanças aceleradas no mundo do trabalho.
Oficina Técnica de transferência metodológica de processos de aprendizagem na formação profissional.	El Salvador, 21 a 23 de novembro	INSAFORP OIT/Cinterfor	O Oficial Nacional em tecnologias aplicadas à formação foi o responsável de ministrar a oficina, onde se capacitaram participantes de toda a região da América Central e foi traçado um roteiro de cooperação com os representantes do país Basco (TEKNIKA).
Oficina Metodologias ativas de aprendizagem e formação baseada em projetos.	São Paulo, 26 a 30 de novembro	Centro Paula Souza	OIT/Cinterfor, por meio do Oficial Nacional em tecnologias aplicadas à formação subministrou o apoio técnico para o desenvolvimento deste processo no qual se capacitaram 40 docentes e gestores educacionais do CPS.
Seminário Internacional A formação para o emprego: fator crucial no futuro do trabalho.	Madri, 26 a 28 de novembro	FUNDAE SEPE OIT/Cinterfor	O evento, organizado com o apoio técnico da OIT/Cinterfor, fez parte das ações referentes ao futuro do trabalho lançadas pela OIT e coincidiu com os 25 anos do começo das iniciativas de formação para o emprego na Espanha. Participaram representantes de instituições europeias relacionadas com a formação, assim como das IFP membros da rede da OIT/Cinterfor.
Oficina de transferência metodológica sobre descrição e valoração de cargos.	São José, 27 a 30 de novembro	DGSC Costa Rica OIT/Cinterfor OIT São José	A oficina foi voltada à equipe da DGSC. Foi desenvolvida e ministrada pela OIT/Cinterfor.



Atividade	Local e data	Instituições envolvidas	Descrição
2018			
Oficina Articulação entre educação e trabalho: avanços, desafios e estratégias inovadoras no Uruguai.	Montevideu, 13 de dezembro	MTSS/ INEFOP ANEP UTU UTEC OIT/Cinterfor	O Especialista de empresas e produtividade apresentou o estudo <i>Aprendizagem de qualidade: Uma perspectiva prática para América Latina e o Caribe</i> .
2019			
Formação baseada em projetos. Oficina de capacitação para docentes.	Cochabamba, 18 a 22 de fevereiro	INFOCAL	Em resposta ao pedido da INFOCAL, o Especialista em formação profissional e o Oficial Nacional em tecnologias da informação foram os encarregados de desenvolver a atividade de assistência técnica.
Oficina Fortalecimento Órgãos Setoriais. Capítulo Diálogo Social.	Santiago do Chile, 12 de março	ChileValora OIT/Cinterfor OIT SGO	A atividade pertence ao âmbito do memorando de entendimento entre a OIT e ChileValora e contou com o apoio técnico do Oficial Nacional de diálogo social e o Especialista em formação profissional.
Oficina de análise para a revisão dos processos principais de ChileValora	Santiago do Chile, 11 e 15 de março	ChileValora OIT/Cinterfor	O Especialista em formação profissional manteve reuniões com o Comitê Diretivo a efeitos de identificar aspectos onde a OIT pode contribuir para a revisão e ajustes que a instituição deve fazer em relação a seus processos de levantamento de perfis e avaliação de competências, e também dar um olhar global dos Sistemas de Formação para o Trabalho e sua articulação com a formação técnica.
Seminário Análise e comentários ao Relatório da Comissão Mundial: Trabalhar para um futuro mais promissor	Montevideu, 15 de março	IDTySS/ UDELAR OIT/Cinterfor OIT SGO	No âmbito do centenário da OIT, o Economista Regional apresentou o relatório para um público de 150 pessoas. Participaram autoridades nacionais e contou-se com um painel tripartite para comentários.
Curso-Oficina Criação e implementação de ferramentas setoriais de gestão de competências.	Montevideu, 18 a 22 de março	OIT/Cinterfor Projeto CETFOR II	No âmbito do projeto executado pela OIT/Cinterfor, o programa de formação semipresencial ofereceu aos participantes ferramentas para liderar em suas respectivas áreas de atuação (câmaras, sindicatos) os processos de preparação, criação e implementação de ferramentas para a gestão de competências setoriais.
Oficina de Formação de formadores para o desenvolvimento de competências em habilidades interpessoais.	Panamá, 19 a 22 de março	INADEH PNUD OIT/Cinterfor	O Especialista em formação profissional, juntamente com uma consultora internacional coordenaram e facilitaram o desenvolvimento da oficina, voltada para instrutores do INADEH, dentro de um acordo entre o PNUD Panamá e a OIT/Cinterfor.

Atividade	Local e data	Instituições envolvidas	Descrição
2019			
Oficina de validação da definição de perfis do setor da construção para o Quadro Nacional de Qualificações	Panamá, 20 a 22 de março	CAF INADEH OIT/Cinterfor OIT Panamá	No âmbito do acordo entre a OIT/Cinterfor e a CAF, de apoio ao processo de implementação do MQ em Panamá, o Especialista em formação profissional, com apoio técnico de uma consultora internacional e uma funcionária de ChileValora, facilitaram e desenvolveram a oficina.
Primeira oficina sobre Metodologias Ativas de Aprendizagem.	São Paulo, 2 a 5 de abril	Centro Paula Souza OIT/Cinterfor	O Oficial Nacional em tecnologias aplicadas à formação foi o encarregado da assistência técnica, no âmbito do acordo de trabalho para o desenvolvimento de cursos piloto baseados em projetos.
Reunião de Diretores de Institutos de Formação Profissional da América Central, Panamá, República Dominicana e Haiti-REDIFP.	São Salvador, 9 de abril	REDIFP	O Diretor e o Oficial Nacional em tecnologias da informação participaram da reunião cujo assunto central foi a discussão sobre o <i>Projeto regional de transferência metodológica de formação baseada em projetos</i> .
Fortalecimento em Formação Baseada em Projetos.	Guatemala, 10 a 12 de abril	INTECAP	O Oficial Nacional em tecnologias da informação ofereceu a assistência técnica no desenvolvimento da oficina, voltada para funcionários da instituição.
Oficina de transferência metodológica sobre o Quadro Nacional de Qualificações de Panamá.	Panamá, 7 a 9 de maio	CAF OIT/Cinterfor OIT Panamá	O Especialista em formação profissional e uma consultora da OIT/Cinterfor facilitaram a oficina, voltada para profissionais de organismos que pudessem agir como facilitadores metodológicos, e a representantes de setores estratégicos em Panamá.
Segunda oficina sobre Metodologias Ativas de Aprendizagem.	São Paulo, 13 a 17 de maio	Centro Paula Souza	O Oficial Nacional em tecnologias aplicadas à formação facilitou a oficina voltada para as equipes responsáveis dos cursos piloto de formação baseada em projetos.
Produção mais limpa e formalização das ladrilheiras artesanais no Uruguai.	Pando, Florida e Rivera (Uruguai), 14 a 17 de maio	Programa PAGE Uruguai	A atividade criou um espaço de intercâmbio de experiências locais e regionais para o setor de ladrilheiras artesanais, com o objetivo de promover caminhos para a transição da atividade no Uruguai rumo a uma cadeia de valor sustentável. Contou com o apoio e participação do Ponto Focal de empregos verdes e formação da OIT/Cinterfor e a participação do Diretor.
Oficina Intersetorial As Habilidades do Futuro: Coordenação entre Ministérios de Educação e Trabalho.	Santiago do Chile, 16 a 18 de maio	Governo do Chile OEA	O Especialista em formação profissional participou como expositor com o assunto <i>Educação e formação para o futuro do trabalho e as habilidades do futuro</i> . Participaram também funcionários do SENAR (Brasil), e UTEC (Uruguai), convocados pela OIT/Cinterfor.



Atividade	Local e data	Instituições envolvidas	Descrição
2019			
Palestra Os desafios da formação Profissional diante da Indústria 4.0.	Montevideu, 20 de maio	MTSS INEFOP ANEP OIT/Cinterfor	O Vice-assessor de formação profissional do Governo Basco ofereceu uma conferência magna, no âmbito da Primeira semana de Educação e Trabalho e do Centenário da OIT.
Seminário Indústria, Dimensão 4.0 e Formação Profissional.	Buenos Aires, 21 e 22 de maio	CGT OIT/Cinterfor	A OIT/Cinterfor apoiou tecnicamente o evento, que teve como objetivo promover a atualização e conscientização em torno aos conhecimentos, tecnologias e modalidades de trabalho que caracterizam à “4ª Revolução Industrial” e o desafio da Formação Profissional na Argentina. Contou com a participação do Diretor foi convidado o Vice-assessor de formação profissional do Governo Basco para oferecer duas conferências.
Apresentação e entrega produto final do processo de definição de uma rota para o estabelecimento do Quadro Nacional de Qualificações no Panamá.	Panamá, 5 de junho	CAF OIT/Cinterfor OIT Panamá	O Especialista em formação profissional, junto à consultora com quem liderou a assistência técnica participaram do evento em que foram apresentados os produtos finais à Alta Comissão da Política Pública de Emprego e a diferentes atores setoriais que se vincularam ao processo de construção do QNQ.
Seminário O vínculo entre educação e trabalho: desafios e oportunidades para adolescentes e jovens no Uruguai.	Montevideu, 17 de junho	Grupo de Trabalho sobre Educação das Agências de Cooperação no Uruguai	O evento foi organizado pelo BID, Banco Mundial, CAF, OEI, OIT/Cinterfor, UNESCO e UNICEF. A OIT/Cinterfor apoiou e facilitou a participação do Coordenador de Ensino Médio y Técnico do Centro Paula Souza.
Oficina de Formação de avaliadores. Oficinas para os Comitês Técnicos de Agroforestação e Pesca.	Porto Príncipe, 8 a 12 de julho	OIT São José OIT/Cinterfor	Uma especialista da OIT/Cinterfor realiza estas oficinas no âmbito do acordo de assistência técnica ao Projeto FOPRODER.
Reunião regional da Rede Sindical de Formação Profissional A formação profissional no futuro do trabalho das Américas.	Buenos Aires, 9 a 11 de julho	CSA UOCRA CIF OIT/Cinterfor	OIT/Cinterfor apoiou a realização desta reunião em que participou o Oficial de Programação.

Atividade	Local e data	Instituições envolvidas	Descrição
2019			
Recrutamento para a implementação do Sistema Nacional de Qualificações (SNC). Oficinas de normalização, avaliação, certificação, qualidade e homologação e Quadros Nacionais de Qualificações.	Bogotá, 9 a 12 de julho	SENA OIT/Cinterfor	O Especialista em formação profissional facilitou estas oficinas, voltadas para funcionários da Direção do Sistema Nacional de Formação e do Ministério do Trabalho da Colômbia. Visando gerar insumos para o SENA, para sua articulação efetiva no SNC, especialistas de ChileValora, UOCRA, CONOCER e INFOTEP compartilharam suas experiências de boas práticas, lições aprendidas e possibilidades de inovação ou ajuste de processos e articulação.
Oficina ESCO - Classificação Europeia de ocupações, competências e qualificações.	Bogotá, 22 a 25 de julho	SENA OIT/Cinterfor	OIT/Cinterfor facilitou e apoiou a participação de uma especialista do SEPE (Espanha) para realizar uma transferência de conhecimentos sobre a classificação europeia ESCO e sua adaptação para o caso da Espanha.

Reuniões técnicas, seminários e outras atividades que contaram com a participação da OIT/Cinterfor

Período agosto 2017 – julho 2019

Atividade	Local e data	Instituições envolvidas	Descrição
2017			
VI Congresso Internacional e XI Nacional da ASENOF: Perspectivas e desafios do Quadro Nacional de Qualificações na formação profissional.	Bogotá, 17 e 18 de agosto	ASENOF	O Diretor e o Especialista em formação profissional participaram como palestrantes. Os assuntos apresentados foram os desafios da formação profissional na América Latina e o Caribe e a Formação Profissional e os Quadros Nacionais de Qualificações.
IV Congresso de Formação Profissional: El Salvador e a Indústria 4.0: Desafios e oportunidades para a formação profissional.	São Salvador, 28 a 31 de agosto	INSAFORP	O Oficial Nacional em tecnologias aplicadas à formação participou como palestrante, com uma exposição sobre os desafios docentes frente ao futuro do trabalho.
Educação e trabalho. Encontro do grupo de trabalho CLACSO.	Buenos Aires, 30 de agosto	CLACSO UNIPE UOCRA	O Especialista em formação profissional participou como orador.



Atividade	Local e data	Instituições envolvidas	Descrição
2017			
Seminário: O que funciona nas políticas de emprego jovem? Aprendizagens derivadas de experiências da América Latina e da Europa.	Buenos Aires, 26 e 27 de setembro	MTEySS OIT EUROsociAL	O Especialista em formação profissional participou como expositor e coordenador em diferentes painéis.
III Congresso Nacional de Docentes da Educação Técnica.	Manágua, 2 e 3 de outubro	INATEC	O Oficial Nacional em tecnologias aplicadas à formação participou com uma conferência sobre inovação nos novos ambientes e entornos da aprendizagem.
Encontro com Educadores: Os empregos do futuro. Semana da Qualidade SENATI.	Lima, 4 de outubro	SENATI	O Especialista em formação profissional apresentou o relatório "O futuro da Formação Profissional na América Latina", diante uma audiência de aproximadamente 250 pessoas.
Seminário Internacional Formação e Emprego: Oportunidades e desafios a partir da experiência do Equador e o Chile.	Quito, 4 de outubro	SECAP SENCE	O Diretor da OIT/Cinterfor apresentou o tema "O futuro do trabalho e os desafios para a formação profissional", além de participar de um painel sobre Políticas de capacitação e trabalho no Equador.
Congresso Interamericano de Gestão Humana.	Montevideu, 11 e 12 de outubro	ADPUGH	O Especialista em formação profissional participa como expositor.
Conversatório O futuro do trabalho.	Fray Bentos, 13 de outubro	MTSS CETP-UTU CRET Litoral Sul (CAMPUS REGIONAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA)	Oficinas de intercâmbio de experiências e discussão foram realizadas com estudantes das escolas técnica e agrária de Fray Bentos. O Oficial de Programa brindou seu apoio participando da atividade.
Cooperação técnica para a formação profissional. Setor Construções: Uruguai - Argentina	Buenos Aires, 17 e 18 de outubro	UOCRA IERIC FOCAP	Visita de intercâmbio de experiências e oficinas, onde participaram os responsáveis do Projeto sobre Certificação por competências no setor da construção, que fora executado pela OIT/Cinterfor.
Seminário A problemática e perspectiva da formação para o trabalho.	Buenos Aires, 19 e 20 de outubro	Universidade Nacional de Moreno	O Diretor participou como expositor.

Atividade	Local e data	Instituições envolvidas	Descrição
2017			
Oficina sobre a aplicação de enfoques inovadores para fortalecer os sistemas de EFTP e a evolução do mercado de trabalho.	Moscou, 23 e 24 de outubro	SKOLKOVO	O Especialista em empresas, produtividade e formação profissional fez uma apresentação sobre “Docentes e Instrutores de formação profissional em um mundo dinâmico”. Durante sua missão manteve reuniões para alcançar acordos de trabalho conjunto entre SKOLKOVO e a OIT/Cinterfor em matéria de formação de formadores na América Latina e o Caribe.
9º Encontro da Rede latino-americana de desenvolvimento de competências e organizações sustentáveis.	Lima, 23 a 26 de outubro	Ministério da Saúde do Peru SINEACE Colégio Médico	OIT/Cinterfor colaborou na convocação aos membros da rede.
Congresso das Américas sobre Educação Internacional – CAEI 2017. Preparando os Líderes e Inovadores do Amanhã: Pesquisa e Educação Superior, Pontes rumo a Prosperidade nas Américas.	Montreal, 11 a 13 de outubro	OUI - IOHE	O Diretor participou na oficina sobre Colaboração Indústria-Academia e o Desenvolvimento de Competências para a vida.
IV Encontro EISTEC -Espaço Interamericano de Educação Superior Técnica e Tecnológica.	Montreal, 16 e 17 de outubro	OUI – IOHE (<i>Inter-American Organization for Higher Education</i>)	O Oficial Nacional de diálogo social participou como expositor e conferencista.
Dia da capacitação e a empregabilidade	Santiago, 7 de novembro	SENCE	O Diretor participou como expositor no painel A capacitação do futuro: para onde vamos.
Aprendizagem Um Caminho para a Formação de Jovens Qualificados para o Mundo do Trabalho	São Paulo, 7 a 9 de novembro	OIT Brasília	O Especialista em empresas, produtividade e formação profissional participou da missão onde fez várias apresentações sobre pré-aprendizagem e aprendizagem de qualidade para atores-chaves como SENAI, FIESP e SESI.
Encontro Nacional da Empresa Privada – ENADE 2017	São Salvador, 13 de novembro	ANEP INSAFORP	O Especialista em formação profissional participou como conferencista com o tema Desenvolvimento e Emprego.
Encontro do Sistema Nacional de Competências. Construindo o capital humano do século XXI.	Monterrei, 17 e 18 de novembro	CONOCER	O Diretor apresentou o tema do futuro da formação profissional na América Latina e o Caribe.



Atividade	Local e data	Instituições envolvidas	Descrição
2017			
Encontro Anual de EUROsociAL+. A coesão social na Agenda 2030: olhares cruzados a partir da América Latina e da Europa	São José, 21 e 22 de novembro	EUROsociAL+	O Diretor participou na sessão inaugural, Um diálogo sobre América Latina e a União Europeia na agenda 2030, ou como evitar novas “décadas perdidas”.
Fórum Desenvolvimento, Emprego e Formação em Cerro Largo.	Melo (Uruguai), 22 e 23 de novembro	MTSS INEFOP Prefeitura de Cerro Largo	O Oficial de programação participou em representação da OIT/Cinterfor, integrando a Mesa “Articulação: formação, emprego e desenvolvimento no departamento, a partir do olhar político departamental, nacional e internacional”.
Encontro Nacional de Diretores - SENAC	São Paulo, 30 de novembro	SENAC	O Especialista em formação profissional apresentou o estudo O futuro da formação profissional: desafios e diretrizes para seu desenvolvimento.
2018			
Conferência Internacional Formação Profissional 4.0: O Futuro do Trabalho e a Nova Formação Profissional.	Panamá, 30 e 31 de janeiro	INADEH	Com um público proveniente de setores empresariais, trabalhistas, acadêmicos e do governo, assim como das instituições homólogas do INADEH em Centro América e República Dominicana, o objetivo foi analisar as tendências que estão transformando o mundo do trabalho e identificar suas implicações no campo da formação profissional, compartilhar boas práticas e lições aprendidas de países líderes na formação profissional. O Diretor e os especialistas da OIT/Cinterfor participaram como palestrantes.
Seminário Emprego e Inclusão Social.	Nova Orleans, 19 a 13 de março	Universidade de Tulane Banco Mundial	O Especialista em formação profissional participou como orador na sessão Capacitação e re-treinamento. Políticas cativas de emprego.
Workshop G20 sobre habilidades e o futuro do trabalho <i>Building opportunities for an inclusive future of work.</i>	Buenos Aires, 10 e 11 de abril	Governo da República Argentina	O Especialista em formação profissional participou como expositor na sessão sobre Futuro do trabalho e habilidades. Habilidades para grupos específicos.
Encontro de Escolas Agropecuárias	Buenos Aires, 26 e 27 de abril	Fundação Bunge & Born	O encontro teve lugar no âmbito do Projeto 4x4 (quatro melhoras em quatro escolas) da fundação, e convidaram o Especialista em formação profissional a expor sobre As competências gerais e específicas para a melhora da empregabilidade.

Atividade	Local e data	Instituições envolvidas	Descrição
2018			
Oficina de Planificação <i>SafeYouth@Work</i> Argentina: Construindo uma geração de trabalhadores seguros e saudáveis.	Buenos Aires, 18 de junho	OIT Projeto SafeYouth@Work	O Oficial de programação participou da oficina como moderador na mesa temática sobre Educação em SST para jovens.
Academia sobre Migração de Trabalho.	Panamá, 18 a 20 de junho	Oficina Regional OIT Centro de Turim	O Especialista em formação profissional facilitou o módulo de Certificação por competências.
Fórum Formação para o futuro, comemoração dos 61 anos do SENA.	Bogotá, 27 de junho	SENA	O Especialista em formação profissional apresentou o documento de pesquisa O futuro da formação profissional na América Latina. Diagnóstico e lineamentos para seu fortalecimento.
Oficina Negociação coletiva: Uma oportunidade para o avanço em igualdade de gênero.	Montevideú, 4 de julho	MTSS OIT/Cinterfor PNUD	Participaram o Ponto focal em Gênero da OIT/Cinterfor e o Especialista em formação profissional, que fez uma apresentação sobre formação profissional, igualdade do gênero e negociação coletiva.
Conferência Internacional sobre Inovações em Aprendizagem: uma Força de Trabalho Qualificada para o Futuro (<i>“International Conference on Innovations in Apprenticeships – A Skilled Workforce for the Future”</i>)	Genebra, 4 e 5 de julho	JP Morgan Chase&Co OIT	O Especialista de empresas e produtividade participou como expositor e fez uma apresentação sobre o estado da arte das aprendizagens de qualidade na América Latina e o Caribe.
Seminário O Mundo do Trabalho: atualidade, tendências e desafios no âmbito mundial, nacional e regional. Bases para a construção de uma política de estado provincial.	Catamarca, 2 e 3 de agosto	Governo de Catamarca Conselho Político, Econômico e Social de Catamarca (COPES).	O Diretor participou como expositor sobre políticas ativas e passivas para enfrentar os desafios trabalhistas atuais em um painel de educação e emprego.
Diálogo sobre Futuro do Trabalho: A visão dos jovens no Uruguai.	Durazno (Uruguai), 9 de agosto	ANEP INEFOP MTSS OIT	Conversatório com jovens estudantes do Conselho de Educação Técnico Profissional da UTU e do Conselho de Secundária. Participaram o Diretor e o Oficial Nacional de diálogo social.



Atividade	Local e data	Instituições envolvidas	Descrição
2018			
Seminário de Relações Trabalhistas.	Buenos Aires, 10 de agosto	UNSAM	O Diretor participou do seminário, onde foi assinado um memorando de entendimento para a realização de atividades conjuntas.
Simpósio A inovação e o futuro da educação para um mundo plural. Olhar das políticas de educação e formação técnica e profissional (EFTP) na região.	Buenos Aires, 14 a 17 de agosto	UNIPE UNSAM CONICET	O Diretor participou da atividade, que foi realizada no âmbito do VIII Congresso Ibero-americano de Pedagogia (CIP 2018) "A inovação e o futuro da educação para um mundo plural", com o apoio da OIT/Cinterfor.
Políticas de Desenvolvimento Produtivo. Apresentação de estudos para Uruguai: Panorama geral e casos bem sucedidos.	Montevideu, 20 de agosto	Escritório Regional OIT Santiago	O Oficial Nacional de diálogo social moderou o painel de comentários A política de desenvolvimento produtivo: perspectivas e desafios para Uruguai.
Seminário <i>WorldSkills</i> Chile: Técnicos, a coluna vertebral que a indústria precisa.	Santiago, 21 de agosto	Fundação WorldSkills Chile	O Diretor participou como expositor.
Primeiro Programa sobre Liderança em Educação e Formação Técnica Profissional (EFTP) para América Central e América Latina.	Panamá, 27 a 31 de agosto	UNESCO - UNEVOC INADEH OIT	O Especialista em formação profissional participou como expositor no Módulo: Quadros Nacionais de Qualificação (QNQ), Reconhecimento de aprendizagem e Certificação de competências.
Curso tripartite de formação Políticas de desenvolvimento produtivo, crescimento inclusivo e criação de emprego na América Latina e no Caribe.	Lima, 10 a 14 de setembro	ACTEMP	O Especialista em formação profissional participou na sessão sobre Recursos Humanos e desenvolvimento produtivo.
Seminário 10 anos de Alfabetização de Trabalho na Universidade do Trabalho do Uruguai	Montevideu, 10 de setembro	CETP/UTU UAL	O seminário contou com a participação dos especialistas da OIT/Cinterfor nas mesas de debate sobre Desenvolvimento territorial, Futuro do diálogo social e a negociação coletiva, e Futuro do trabalho.
Encontro do Sistema Nacional de Competências.	México, 12 e 13 de setembro	CONOCER SEP	O Diretor participou como expositor na cerimônia inaugural.

Atividade	Local e data	Instituições envolvidas	Descrição
2018			
Primeiro Congresso Nacional de Relações Trabalhistas.	Durazno, 29 de setembro	Associação de Licenciados em Relações Trabalhistas do Uruguai	Contou com a participação do Diretor do Centro.
12º Congresso Internacional Revolução Industrial 4.0 e o talento humano técnico.	Bogotá, 5 e 6 de outubro	ASENOF	O Especialista de empresas e produtividade participou como expositor com a palestra sobre aprendizagem de qualidade no âmbito do futuro do trabalho e a formação profissional.
Oficina Diálogo social em matéria de FTP e sua importância na produtividade empresarial	Santa Cruz, 8 e 9 de outubro	OIT Bolívia	A atividade, voltada para a Confederação de Empresários Privados (CEPB) e INFOCAL, foi realizada no âmbito do Projeto de Formação Técnica Profissional da Bolívia, que solicitou o apoio técnico da OIT/Cinterfor. O Oficial Nacional de diálogo social participou como expositor.
Oficina Importância da formação técnica e o diálogo social para os trabalhadores e os sindicatos.	Santa Cruz, 10 de outubro	OIT Bolívia	A oficina com a Central Operária Boliviana (COB), foi realizada no âmbito do Projeto de Formação Técnica Profissional da Bolívia, que solicitou o apoio técnico da OIT/Cinterfor. O Oficial Nacional de diálogo social participou como expositor.
Seminário de intercâmbio de experiências sobre diálogo social e formação profissional.	Praia, Cabo Verde, 15 a 19 de outubro	CIF Turim	O Oficial Nacional de diálogo social participou como expositor.
Jornadas de Política Produtiva.	22 a 24 de outubro	Ministério de Produção e Trabalho da Argentina	O Oficial Nacional em tecnologias aplicadas à formação participou como expositor no painel Habilidades para os trabalhos e as empresas do futuro.
Apresentação do livro Sindicatos e Formação Profissional na Argentina: Antecedentes e Desafios.	Buenos Aires, 23 de outubro	Secretaria de formação e capacitação profissional- CGT	O Oficial Nacional de diálogo social participou em representação do Centro.
5º Congresso de Formação Profissional de El Salvador Inovação para o Futuro do Trabalho.	El Salvador, 20 de novembro	INSAFORP	O Diretor participou como expositor apresentando O futuro da Formação Profissional na América Latina e o Caribe.



Atividade	Local e data	Instituições envolvidas	Descrição
2018			
Encontro Nacional de Diretores do SENAC 2018.	São Paulo, 3 a 5 de dezembro	SENAC	Contou com a participação do Especialista em formação profissional e o Oficial Nacional em tecnologias aplicadas à formação, quem também realizou uma apresentação sobre o tema inovação pedagógica na formação profissional.
2019			
Congresso de Pedagogia 2019. Encontro pela Unidade dos Educadores.	La Habana, 4 a 8 de fevereiro	Ministério de Trabalho e Educação	O Diretor participou ministrando uma conferência sobre Modelos educacionais da formação profissional em Ibero-América.
Atividade sindical sobre trabalho decente para pessoas com deficiência no Brasil.	São Paulo, 11 a 15 de março	ACTRAV OIT Brasília	O Diretor participou na sessão sobre Políticas de Emprego, Formação Profissional e serviços de emprego para pessoas com deficiência Convênios 122 e 168.
Seminário Internacional Educação técnico-profissional e inclusão de trabalho para uma maior igualdade na América Latina e o Caribe.	Santiago do Chile, 13 e 14 de março	CEPAL	Contou com a participação do Especialista em formação profissional, que realizou uma apresentação sobre a lacuna de habilidades e o futuro do trabalho na América Latina e o Caribe. O papel da formação profissional.
Seminário 20 anos da declaração sociolaboral do Mercosul. Uma experiência bem-sucedida de diálogo social e cooperação	Buenos Aires, 18 de março	MERCOSUL	O Diretor participou no Conversatório sobre a cooperação entre países para uma normativa de direitos trabalhistas no Mercosul.
Conferência Internacional inovação na formação profissional	Panamá, 29 de março	INADEH	Foi realizado um painel “Panorama e desafios da formação profissional diante o futuro do trabalho” que contou com a participação do Especialista em desenvolvimento empresarial e formação profissional da OIT Costa Rica e o Especialista em formação profissional da OIT/Cinterfor.
Seminário internacional Mais jovens nas empresas: integrar trabalho e formação como via para melhorar a empregabilidade juvenil e a produtividade das empresas.	Lima, 1 e 2 de abril	EUROsociAL+	O evento contou com a participação do Diretor e o Especialista em empresas, produtividade e formação profissional, quem coordenou um diálogo sobre Colaboração público-privada nas políticas de ‘aprendizagem’. Em busca da inovação.

Atividade	Local e data	Instituições envolvidas	Descrição
2019			
Reunião regional do grupo de aliados para a implementação do ODS - Educação 2030 na América Latina e o Caribe.	Panamá, 11 e 12 de abril	OREALC/UNESO UNICEF-LACRO	O Oficial de Programação compareceu em representação da OIT, a pedido do Escritório Regional.
Global Classroom 2019 O impacto das novas tecnologias.	Buenos Aires, 6 e 7 de maio	CIEP - Centro Internacional de Estudos Políticos UNSAM	O Diretor participou como expositor.
Seminário de análise e discussão do Relatório da Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho “Trabalhar para um futuro mais promissor”.	Buenos Aires, 13 de maio	Associação de Especialistas em Relações Trabalhistas	A atividade foi realizada no âmbito da Comemoração dos 100 anos da OIT e contou com a participação do Diretor.
Fórum Internacional de Educação e Formação Técnica Profissional-ETFP na América Latina.	Montevideu, 29 de maio	IIFE UNESCO	O Oficial de Programação moderou o painel A pertinência dos modelos de EFTP e o mundo do trabalho.
Oficina Regional sobre Educação e Formação Técnica e Profissional (EFTP). Fortalecendo capacidades para o desenvolvimento de sistemas nacionais de qualificações na América Latina e o Caribe.	Montevideu 29 a 31 de maio	UNESCO	O Especialista em formação profissional participou como conferencista na sessão Experiências internacionais sobre Quadros Nacionais e Regionais de Qualificação.
Congresso 4ª Revolução industrial: tecnologia, sustentabilidade e valores.	São Sebastião, 4 a 6 de junho	Governo Basco	Participaram do evento o Diretor e o Oficial Nacional em tecnologias aplicadas à formação.
Conferência A gestão de mudanças no sistema de EFP para fortalecer as economias regionais na Federação Russa.	Krasnoyarsk, 24 a 28 de junho	SKOLKOVO	O Especialista em empresas, produtividade e formação profissional participou como expositor com uma palestra sobre Desenvolvimento de aprendizagens de qualidade para América Latina: uma possível opção de política para a Federação de Rússia também?”.
X Reunião Interamericana de Ministros de Educação	Washington, 8 e 9 de julho	OEA	O Diretor participou em representação do Escritório Regional no painel sobre Educação e Emprego.

Lista de siglas e acrônimos

ACTEMP	Departamento de Atividades com os Empregadores, OIT
ACTRAV	Departamento de Atividades com os Trabalhadores, OIT
ADPUGH	Associação de Profissionais Uruguaios de Gestão Humana, Uruguai
ADRHA	Associação de Recursos Humanos da Argentina
ANEP	Administração Nacional de Educação Pública, Uruguai
ASENOF	Associação Nacional de Entidades de Educação para o Trabalho e o Desenvolvimento Humano, Colômbia
AUDTSS	Associação Uruguaia de Direito do Trabalho e da Segurança Social
BCIE	Banco Centro-americano de Integração Econômica
BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
BTVI	Bahamas Technical and Vocational Institute (Instituto Vocacional Técnico das Bahamas)
BVTB	Barbados Vocational Training Board (Comissão e Capacitação Vocacional de Barbados)
CADERH	Centro Assessor para o Desenvolvimento dos Recursos Humanos, Honduras
CAF	Banco do Desenvolvimento da América Latina
CBD	Caribbean Development Bank
CEDEFOP	European Centre for the Development of Vocational Training
CEPAL	Comissão Econômica para América Latina
CETFOR	Desenvolvimento de capacidades para o fortalecimento da institucionalidade das políticas públicas de emprego, formação e certificação de trabalho no âmbito de uma cultura do trabalho.
CETP/UTU	Conselho de Educação Técnico-Profissional – Universidade do Trabalho do Uruguai
CFP 401	Projeto Centro de Formação Profissional N° 401, Morón, Argentina
ChileValora	Comissão Sistema Nacional de Certificação de Competências de Trabalho, Chile

CIDEC	Centro de Investigación e Documentação sobre problemas da Economia, o Emprego e as Qualificações Profissionais, Espanha
CIELO	Comunidade para a Investigação e o Estudo Laboral e Ocupacional
CIEP	Centro Internacional de Estudos Políticos, Argentina
CIF	Centro Internacional de Formação da OIT, Turim/Itália
CINTERFOR	Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na Formação Profissional, OIT
CIT	Conferência Internacional do Trabalho da OIT
CGTRA	Confederação Geral do Trabalho da República Argentina
CLACSO	Conselho Latino-americano de Ciências Sociais
CONALEP	Colégio Nacional de Educação Profissional Técnica, México
CONOCER	Conselho Nacional de Normalização e Certificação de Competências Profissionais, México
CPS	Centro Paula Souza, Brasil
CSA	Confederação Sindical das Américas
DINAE	Direção Nacional de Emprego do Ministério do Trabalho e Segurança Social, Uruguai
DGCFT	Direção-Geral de Centros de Formação para o Trabalho, México
DGSC	Direção Geral de Serviço Civil, Costa Rica
DuocUC	Instituto Profissional Centro de Formação Técnica, Chile
ETF	European Training Foundation (Fundação Européia da Formação)
EUROsocial	Programa para a Coesão Social na América Latina
EVC	Espaço virtual Cinterfor
FAECYS	Federação Argentina de Empregados de Comércio e Serviços
FATERYH	Federação Argentina de Trabalhadores de Prédios de Aluguel e Horizontal
FAUTAPO	Fundação FAUTAPO - Educação para o Desenvolvimento, Bolívia
FOCAP	Fundo de Capacitação para Trabalhadores e Empresários da Construção, Uruguai
FP	Formação Profissional
FUNDAE	Fundação Estatal para a Formação no Emprego, Espanha
Fundação UOCRA	Fundação para a Educação dos Trabalhadores Construtores, Argentina
HEART Trust/NTA	Heart Trust/National Training Agency, Jamaica
IDTySS	Instituto de Direito de Trabalho e Segurança Social, Uruguai
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional, Cabo Verde
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional, Portugal
IERIC	Instituto de Estatística e Registro da Indústria da Construção, Argentina
IFP	Instituições de formação profissional
INA	Instituto Nacional de Aprendizagem de Costa Rica



INADEH	Instituto Nacional de Formação Profissional e Capacitação para o Desenvolvimento Humano, Panamá
INATEC	Instituto Nacional Tecnológico, Nicarágua
INCES	Instituto Nacional de Capacitação e Educação Socialista, Venezuela
INEFOP	Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional, Uruguai
INES	Instituto Nacional de Estudos Sociais, Colômbia
INET	Instituto Nacional de Educação Tecnológica, Argentina
INFOCAL	Instituto Nacional de Formação e Capacitação profissional, Bolívia
INFOP	Instituto Nacional de Formação Profissional, Honduras
INFOTEP	Instituto Nacional de Formação Técnico-Profissional, República Dominicana
INFP	Institut National de Formation Professionnelle (Instituto Nacional de Formação Profissional), Haiti
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formação Profissional, El Salvador
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitação e Produtividade, Guatemala
INTERFASES	Interfases Capacitação, Chile
INSPT-UTN	Instituto Nacional Superior do Professorado Técnico - Universidade Tecnológica Nacional, Argentina
IOHE	Inter-American Organization for Higher Education
KOREATECH	Korea University of Technology and Education
LA LIGA	Liga Ibero-americana de Organizações da Sociedade Civil
LATU	Laboratório Tecnológico do Uruguai
MEC	Ministério da Educação e da Cultura, Uruguai
MINTRABAJO	Ministério do Trabalho, Colômbia
MIPYME	Micro, pequenas e médias empresas
MNC	Quadros Nacionais de Qualificações
MTEySS	Ministério de Trabalho, Emprego e Segurança Social, Argentina
MTPE	Ministério de Trabalho e Promoção do Emprego, Peru
MTPS	Ministério do Trabalho e Previdência Social, Chile
MTPS	Ministério do Trabalho e Previdência Social, El Salvador
MTSS	Ministério de Trabalho e Segurança Social, Cuba
MTSS	Ministério de Trabalho e Segurança Social, Uruguai
NNUU	Nações Unidas
NTA	National Training Agency, Trinidad e Tobago
OCDE	Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico
OEA	Organização dos Estados Americanos
OEI	Organização de Estados Ibero-americanos para a Educação, a Ciência e a Cultura

OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU Sul-Sul	Escritório da ONU para a Cooperação Sul-Sul /
OREALC/UNESCO	Escritório Regional de Educação para América Latina e o Caribe
PIT/CNT	Plenário Intersindical de Trabalhadores - Convenção Nacional de Trabalhadores, Uruguai
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PYME	Pequena e Média Empresa
PTDP	Programa de Trabalho Decente por País
RCT	Reunião da Comissão Técnica
REDIFP	Rede de Institutos de Formação Profissional de América Central, República Dominicana e Haiti
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, Brasil
SECAP	Serviço Equatoriano de Capacitação Profissional, Equador
SEP	Secretaria de Educação Pública, México
SEPE	Serviço Público de Emprego Estatal, Espanha
SESI	Serviço Social da Indústria, Brasil
SINEACE	Sistema Nacional de Avaliação, Acreditação e Certificação da Qualidade Educativa, Peru
SKOLKOVO	SKOLKOVO Business School
SNA EDUCA	Corporação Educacional da Sociedade de Agricultura do Chile
SENA	Serviço Nacional de Aprendizagem, Colômbia
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Brasil
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil
SENATI	Serviço Nacional de Treinamento no Trabalho Industrial, Peru
SENCE	Serviço Nacional de Capacitação e Emprego, Chile
SENCICO	Serviço Nacional de Normalização, Capacitação e Investigação para a Indústria da Construção, Peru
SEST/SENAT	Serviço Social do Transporte. Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte, Brasil
SETEC	Secretaria Técnica de Capacitação e Formação Profissional, Equador
SINAFOCAL	Sistema de Formação e Capacitação Laboral, Paraguai
SKILLS	Departamento de Conhecimentos Teóricos e Práticos e Empregabilidade, OIT
SMATA	Sindicato de Mecânicos e Afins do Transporte Automotor, Argentina
SNPP	Serviço Nacional de Promoção Profissional, Paraguai
SPE	Serviços Públicos de Emprego
SPTS	Secretaria de Trabalho e Previdência Social, México



TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
TKNICA	Centro de Investigação e Inovação Aplicada da Formação Profissional do País Basco
TVET Council	Technical and Vocational Education and Training Council (Conselho de capacitação e educação técnica e vocacional), Barbados
UDELAR	Universidade da República, Uruguai
UE	União Europeia
UNCUYO	Universidade Nacional do Cuyo. Secretaria de Extensão e Vinculação, Argentina
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância
UNIPE	Universidade Pedagógica Nacional, Argentina
UNSAM	Universidade de San Martin, Argentina
UOCRA	União Operária da Construção da República Argentina
UOMRA	União Operária Metalúrgica da República Argentina
UPACP	União do Pessoal Auxiliar de Casas Particulares, Argentina
UTEC	Universidade Tecnológica do Uruguai, Uruguai
UTHGRA	União de Trabalhadores de Turismo, Hoteleiros e Gastronômicos da República Argentina

Este documento se terminó de imprimir
en el departamento de publicaciones de OIT/Cinterfor
en Montevideo, julio de 2019