

50 anos



Oficina Internacional do Trabalho

CINTERFOR

CINTERFOR 50 ANOS

Um serviço da OIT para o mundo da formação profissional

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: pubdroit@ilo.org Os pedidos serão bem-vindos.

OIT/Cinterfor

CINTERFOR 50 anos. Montevideu: OIT/Cinterfor, 2013.

128 p.

ISBN: 978-92-9088-261-9

CINTERFOR/HISTÓRIA

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 da OIT podem ser obtidas nas principais livrarias ou nos escritórios locais da OIT em muitos países ou solicitando-as a: Publicações da OIT, Organização Internacional do Trabalho, CH-1211 Genebra 22, Suíça. Os catálogos ou listas de novas publicações também estão disponíveis gratuitamente no endereço mencionado ou por e-mail: pubvent@ilo.org Site na rede: www.ilo.org/publns

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 nos escritórios locais da OIT em muitos países ou solicitando-as a OIT/Cinterfor, E-mail: oitcinterfor@oitcinterfor.org, Fax: 2902 1305, Montevideu, Uruguai.

Web site: www.oitcinterfor.org

50 anos



Oficina Internacional do Trabalho

CINTERFOR

CINTERFOR 50 ANOS

INICIATIVA DOS PAÍSES, A RESPOSTA DA OIT

Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento
na Formação Profissional - CINTERFOR

Um serviço da OIT para o mundo da formação profissional

ADVERTÊNCIA

A utilização de uma linguagem que não discrimine nem marque diferenças entre homens e mulheres é uma das preocupações da nossa Organização. No entanto, tal uso no nosso idioma apresenta soluções muito variadas, sobre as quais os linguistas ainda não chegaram a um acordo.

Neste sentido, e com o intuito de evitar a sobrecarga gráfica que implicaria utilizar “o/a” para marcar a presença de ambos os sexos, optamos por utilizar o clássico masculino genérico, considerando que todas as menções nesse gênero representam sempre todos, homens e mulheres, abrangendo claramente ambos os sexos.

Prefácio

Comemorar os 50 anos da fundação do Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na Formação Profissional da OIT (Cinterfor) é uma oportunidade propícia para reconhecer às instituições de formação profissional (IFP) da América Latina, Caribe, Espanha e Cabo Verde, que formam a Rede que coordena o Centro, o grande compromisso que tiveram por mais de meio século para apoiar a OIT levando adiante os seus objetivos principais de promover os direitos trabalhistas, fomentar oportunidades de trabalho decente, melhorar a proteção social e fortalecer o diálogo social na abordagem dos temas relacionados com o trabalho.

O desenvolvimento das competências profissionais reforça a capacidade das pessoas para aproveitar as oportunidades de educação e formação, visando encontrar e conservar um trabalho decente, progredir na empresa ou mudar de emprego e se adaptar à evolução da tecnologia e das condições do mercado de trabalho. Assim sendo, fomenta a competitividade das empresas e a capacidade integradora do crescimento.

Em concordância com essa prioridade, na reunião dos líderes do G20 em Pittsburgh (setembro 2009) fizeram um chamamento para colocar o emprego de qualidade como um componente central da recuperação e se comprometeram a levar adiante projetos que apoiem o trabalho decente, contribuindo para a sua preservação e crescimento. Para isso, acolheram o Pacto Mundial para o Emprego da OIT e concordaram na importância de desenvolver um âmbito orientador, reconhecendo o papel do desenvolvimento de competências afirmando que: *“Cada um dos nossos países, através de suas próprias políticas nacionais, deverá fortalecer a capacidade dos trabalhadores de se adaptar às novas exigências do mercado e se beneficiar da inovação e dos investimentos em novas tecnologias, as energias limpas, o meio ambiente, a saúde e as infraestruturas”*.

Por solicitação do G20 a OIT, em parceria com outras organizações e com as dos empregadores e trabalhadores, desenvolveu uma estratégia de formação, coordenada pelo

Departamento de Conhecimentos Teóricos e Práticos e Empregabilidade (EMP/Skills), a que foi bem recebida pelos líderes durante as cúpulas de Toronto (junho 2010) e Seul (novembro 2010).

O Quadro de Políticas e Estratégias da OIT para 2010-2015 prevê, entre seus resultados, o fomento do emprego, o desenvolvimento de competências profissionais e a sustentabilidade das empresas. O objetivo é ajudar os mandantes a preparar um quadro de políticas e instituições propícias para responder às mudanças tecnológicas e ampliar o acesso a uma formação de qualidade para os grupos desfavorecidos. A tarefa da OIT no próximo biênio vai enfatizar a execução e avaliação de políticas e programas relativos ao desenvolvimento das competências profissionais, a deficiência e os serviços de emprego, visando reforçar a capacidade nacional para melhorar a eficácia e o impacto dos sistemas de desenvolvimento das competências profissionais; e facilitar a transição para o trabalho decente para os jovens, melhorando a formação, a utilização das competências profissionais e as condições de trabalho nos locais e nas pequenas empresas às que tenham acesso após ter terminada a formação profissional.

Esta estratégia visa levar à prática a resolução concorde com as qualificações para a melhora da produtividade, o crescimento do emprego e o desenvolvimento (CIT, 2008), bem como a aplicação efetiva da Recomendação 195 sobre o desenvolvimento dos recursos humanos (2004). Também desempenha outras funções decorrentes das decisões adotadas pela Conferencia em relação com o Pacto Mundial para o Emprego (2009), a discussão recorrente sobre o emprego (2010) e a crise do emprego dos jovens: um chamamento para a ação (2012).

O trabalho respeitante aos sistemas de desenvolvimento das competências profissionais estará focalizado em avaliações nacionais e setoriais para reduzir a disparidade entre a oferta e a demanda. A OIT colaborará com os mandantes para fortalecer as instituições que ligam a formação com o mercado de trabalho, como os conselhos setoriais sobre competências profissionais, os serviços de emprego, os sistemas de capacitação de docentes da formação profissional, e os sistemas de financiamento e governança no âmbito. O assessoramento técnico também estará orientado à formulação de políticas e ações de formação setorial, de modo que as organizações de empregadores e de trabalhadores possam fomentar a formação por meio do diálogo social, e dotar os serviços públicos com as ferramentas necessárias para responder a crises econômicas.

Em relação com a formação dos jovens será dado apoio aos mandantes para fortalecer as parcerias público-privadas para expandir os programas de aprendizagem profissional de qualidade na economia formal e para melhorar a qualidade da aprendizagem informal em áreas pobres e rurais; de capacitar os serviços públicos com empregos para que melhorem seus serviços de orientação profissional e colocação, e de integrar as competências profissionais fundamentais na formação geral e a capacitação profissional com o objetivo de melhor preparar os jovens para o trabalho e a aprendizagem contínua.

A OIT aprofundará na melhoria da qualidade da aprendizagem e da formação no local de trabalho, a fim de facilitar a transição dos trabalhadores e das pequenas empresas, de atividades informais de baixa produtividade para o trabalho na economia formal com um nível mais elevado de produtividade.

O Conselho de Administração da OIT, com a aprovação do Programa e Orçamento do biênio 2014-2015, expressamente expôs que se promoverá a cooperação Sul-Sul por meio de CINTERFOR, na certeza de que a Rede de IFP que coordena, seguirá apoiando decididamente, como o tem feito por mais de meio século, o desenvolvimento da formação profissional na América Latina e o Caribe e em outras regiões do mundo.

Os países da América Latina e do Caribe registraram, nos últimos anos, um importante crescimento econômico acompanhado por resultados positivos em assuntos de emprego. Em 2012 foi registrada a menor taxa de desemprego urbano desde a década de noventa, sendo ela de 6,4% da população economicamente ativa. Apesar dessas conquistas, persistem desafios que devem ser afrontados. Na verdade, o desemprego dos jovens é de 14,3%, três vezes maior do que os adultos, e o desemprego da mulher é 1,4 vezes maior do que os homens.

Muitos jovens enfrentam dificuldades para encontrar um emprego porque suas qualificações educacionais não se ajustam àquelas exigidas pelos empregadores. Em primeiro lugar, não há suficientes cargos de alta qualificação para que possam aspirar os recém-formados e universitários, porém exista uma grande demanda insatisfeita de técnicos de todos os níveis e de trabalhadores manuais qualificados; e por outro, a qualidade da educação e a formação não está de acordo com os requerimentos do mercado do trabalho.

O aparecimento de novas ocupações “verdes” (técnicos em energia solar, eco-desenhadores e técnicos em biocombustíveis, entre outras) também requer altos níveis de qualificações, particularmente as relacionadas com a ciência, a tecnologia, a engenharia e a matemática, porque a escassez dessas competências impede a transição para economias verdes menos dependentes do carvão.

A formação para o mercado de trabalho dos jovens desempregados, que têm baixas competências ou competências que não são necessárias no mercado, é essencial para avançar e atingir uma maior incorporação no mercado de trabalho. Porém, uma única formação pode não ser suficiente para acrescentar as perspectivas de emprego dos jovens, pelo que se deve combinar com a assistência para obter um posto de trabalho.

A transição da escola para o trabalho pode ser mais fácil com intervenções públicas, em forma de subsídios salariais, programas de estágios e outros incentivos para os empregadores que contratem pessoas jovens. Esses subsídios, limitados no tempo, são uma forma de indemnizar os empregadores pela baixa produtividade inicial dos trabalhadores jovens, que permite escolher, em especial, jovens desfavorecidos e ajuda a acrescentar a demanda de mão de obra em momentos de crise econômica. Junto à formação e experiência de trabalho, os subsídios salariais temporais e mais outros incentivos podem melhorar as possibilidades dos jovens beneficiários, para passar a ter um emprego permanente.

O fomento da iniciativa empresarial, que favorece a criação de opções de formação para os jovens liberando seu potencial econômico e sua criatividade, é mais uma das opções para enfrentar a crise do emprego. O desenvolvimento de competências de gestão, junto com os serviços de desenvolvimento empresarial e acesso ao empréstimo, podem contribuir a minorar as dificuldades de inserção no mercado de trabalho.

Uma alternativa, que vem demonstrando importantes resultados, é a educação e formação técnica e profissional, que combina a educação em centros docentes com a formação na empresa, e permite adquirir qualificações formalmente reconhecidas. O valor do modelo dual de educação e formação baseia-se na sua possibilidade de resolver simultaneamente dois problemas chave com que se enfrentam hoje os jovens: permite melhorar sua situação

empregatícia, harmonizando estreitamente sua formação com as competências que exige o mercado de trabalho local, e facilita sua transição dos estudos para o trabalho, fornecendo uma experiência prática de trabalho. A chave do sucesso desse modelo está no diálogo efetivo entre as autoridades nacionais, as instituições de formação, os interlocutores sociais e as empresas locais. Uma estreita e firme colaboração entre todas as partes é essencial para manter a pertinência e alta qualidade dos planos de estudo e garantir que os empregadores ofereçam um número suficiente de cargos de aprendiz.

Os países da região, que hoje apresentam níveis importantes de crescimento econômico, que conseguiram reduzir as taxas de desemprego e colocar milhões de pessoas na economia formal, acrescentaram significativamente a percentagem de trabalhadores com as competências que necessita o mundo do trabalho e levaram adiante programas que apresentam diversas formas de boas práticas. Esses avanços são destacáveis, embora ainda existam lacunas que devem ser reduzidas. As lideranças empresariais, sindicais e os governos da região tem demonstrado seu comprometimento com a acumulação e gestão do conhecimento na formação profissional, seja para aqueles que estão ligados as grandes ou a pequenas empresas, bem como com coletivos que esperam oportunidades para entrar ao mundo do trabalho.

As experiências que registra este documento, e mais outras que foram levadas adiante durante mais de setenta anos de implantação da formação profissional na América Latina e o Caribe, são testemunho dos esforços, compromisso e visão das IFP. Também, observa-se que os países se empenham em ajustar seus sistemas de educação e formação para satisfazer as atuais e futuras exigências de competências no trabalho; que se esforçam em melhorar a qualidade da educação e a formação e trabalhar de forma coordenada. Para isso tiveram a participação contínua dos interlocutores sociais no estabelecimento de prioridades nacionais, a elaboração das políticas e a vigilância de sua aplicação, nos órgãos de direção das instituições e em sua intervenção em conselhos setoriais de qualificações e outros órgãos em que as associações de empregadores e os sindicatos determinam as necessidades em assuntos de capacitação, garantem a qualidade e harmonizam a aprendizagem no local de trabalho e nas aulas, compartilhando custos e adotando decisões.

As alianças estratégicas são fundamentais para configurar as políticas e os processos de transformação eficazes; isso está claramente demonstrado pela associação que alguns líderes visionários promoveram, propondo à OIT que estabelecesse o Cinterfor, o que foi recebido com entusiasmo pelo Conselho de Administração da OIT.

Hoje, Cinterfor coordena a maior rede de IFP do mundo; 68 órgãos de 27 países da América Latina, o Caribe, Espanha e Cabo Verde, compartilham o conhecimento acumulado e, de forma permanente, levam adiante ações de cooperação, intercâmbio e construção coletiva de conhecimento, para desenvolver as competências dos recursos humanos e assim sendo, responder às necessidades do setor social e produtivo.

O Centro, sempre apoiado pela Rede, tem um amplo poder de convocatória na FP. No seu âmbito, participam não apenas as instituições de formação profissional, mais também os ministérios de trabalho, de educação, de ciência e tecnologia, universidades, centros de investigação, organizações de trabalhadores e de empregadores, regionais, nacionais e setoriais. É um ponto de referência para iniciativas vinculadas à educação técnica, a formação profissional e o trabalho. Os cinquenta anos de colaboração permanente, é a demonstração do perseverante trabalho de homens e mulheres que fizeram tudo para conseguir esses resultados.

O Cinterfor tem sido um pioneiro na Cooperação Sul-Sul e Triangular (CSST), chamada nos inícios de cooperação técnica entre os países em desenvolvimento ou de cooperação horizontal. Meio século de história provam que esta cooperação é necessária e realizável e que se inspira no trabalho em rede, a solidariedade e a gestão do conhecimento.

GUY RYDER
Diretor Geral
© Organização Internacional
do Trabalho/Crozet M



ELIZABETH TINOCO
Diretora Geral Adjunta
Diretora Regional para
América Latina e Caribe
© Organização Internacional do Trabalho



Introdução	13
Contexto geral da América Latina e do Caribe.....	17
Tendências socioeconômicas.....	17
O desajuste entre oferta e procura de qualificações.....	19
Educação e FP na América Latina e o Caribe na atualidade.....	21
A OIT e o desenvolvimento dos recursos humanos	23
As origens e evolução da FP na América Latina e o Caribe.....	27
A cooperação da OIT e a difusão do modelo organizacional da FP.....	31
Antecedentes da criação de Cinterfor.....	31
Cinterfor no âmbito estratégico da OIT.....	37
Conselho de Administração da OIT	37
A Reunião da Comissão Técnica (RCT) de Cinterfor.....	43
Feira do conhecimento.....	47
O Comitê de Programa e Orçamento (CPO) de Cinterfor.....	49
Cinterfor precursor da cooperação Sul-Sul e Triangular	51
Originalidade e viabilidade	51
Cinterfor e a cooperação internacional	56
Cooperação Sul - Sul e Triangular na FP.....	57
Trabalho em rede, solidariedade e construção coletiva do conhecimento.....	59
Recopilação e sistematização da informação sobre FP	60
A plataforma de gestão do conhecimento do Cinterfor	61

Características relevantes da FP na América Latina e no Caribe	65
A metodologia analítica, ativa e dinâmica	65
A estrutura modular - o currículo flexível e o projeto pedagógico.....	66
Métodos e materiais didáticos	67
As Coleções Básicas Cinterfor (CBC).....	67
A formação baseada nas competências.....	68
Impulso do enfoque baseado nas competências	70
O diálogo social e a FP	72
A empresa como um lugar de aprendizagem	73
Educação superior universitária e de pós-graduação	73
A FP, a competitividade e a inovação	75
Articulação da FP com a educação.....	77
Formação para a inclusão social: um compromisso permanente e renovado da IFP na região	78
Formação para o setor rural.....	80
FP e o cuidado do meio ambiente.....	81
Formação para MPMEs.....	82
Diversificação da Institucionalidade.....	84
FP e políticas ativas de mercado de trabalho.....	89
Qualidade e equidade na FP.....	91
As Tecnologias da Informação e Comunicação na FP	92
A construção coletiva do conhecimento na Rede	94
Quadros de qualificações no âmbito da educação e a FP.....	95
Investigação e desenvolvimento de metodologias de capacitação baseadas nas TIC para MPMEs.....	96
Avaliação do impacto da FP	97
A identificação antecipada das competências no trabalho.....	98
Os objetos de aprendizagem (OA)	100
Desenvolvimento e consolidação da Rede	101
Diretores de Cinterfor	105
Anexo - Reconhecimentos das IFP.....	107
Lista de instituições membros da Rede.....	117
Acrônimos	121

Os cinquenta anos de vida de Cinterfor estão ligados às instituições de formação profissional (IFP) que o originaram e às que, através dos anos, foram se incorporado e o fortaleceram. Cinterfor atua como núcleo articulador de uma rede de gestão do conhecimento, única no mundo, vigorosa, solidária e com grande sentido de pertinência à OIT, cooperando na difusão de conhecimentos, experiências e boas práticas para o desenvolvimento dos recursos humanos.

O presente documento recolhe o registrado por aqueles vinculados ao Centro, como funcionários da OIT, colaboradores em projetos de cooperação técnica, ou diretorias e pessoal das IFP da Rede; todos eles têm deixado uma marca indelével e importantes realizações. Merece especial menção o estudo “*A formação profissional no limiar dos 90*”¹ que analisou com profundidade a história, as conquistas, as dificuldades, a consolidação e a prospectiva da formação profissional (FP). Dele salientam inúmeras contribuições, dado que a sua vigência é inegável, e se apresentam as inovações mais destacadas dos últimos vinte anos.

Cinterfor, desde suas origens, foi inovador. Seus membros fundadores, na VII Conferência dos Estados de América membros da OIT, realizada em Buenos Aires em abril de 1961, adotaram uma resolução recomendando à OIT o estabelecimento de um Centro Interamericano de Investigação e Documentação sobre a Formação Profissional, com a finalidade de promover uma cooperação permanente entre os serviços nacionais encarregados da FP.

As realizações de Cinterfor lhe pertencem às instituições aderidas ao Centro, que levam adiante a cada dia a FP, que se comprometem com o desenvolvimento dos recursos humanos e atendem às necessidades das empresas e dos trabalhadores.

¹ Ducci, M.A. (Coord.) A formação no limiar dos 90. 1990. v.1 e v.2. <http://www.oitcinterfor.org/node/4424>

A FP na América Latina e o Caribe tem respondido à transição da sociedade industrial aquela baseada no conhecimento, bem como à realidade econômica e social da região, a que apresenta uma elevada heterogeneidade produtiva, segundo os setores e o tamanho das empresas.

A rápida transformação que atravessa o mundo do trabalho coloca a formação e o desenvolvimento dos recursos humanos como tema central de articulação entre as dimensões econômicas e sociais para facilitar seu acesso a melhores empregos e salários, bem como para acrescentar a produtividade e a competitividade.

No mundo todo em geral, e na América Latina e o Caribe em particular, existe um consenso a cada vez maior sobre a importância e valoração da FP, integrada pelas dimensões de emprego, tecnológicas, educacionais e sociais. Sua dimensão no âmbito do trabalho fica evidenciada porque é objeto de interesse, negociação e financiamento pelos interlocutores sociais, além de guardar um vínculo estreito com todos os temas das relações de trabalho (produtividade, segurança e saúde, igualdade de oportunidades, salários, etc.). A dimensão tecnológica manifesta-se com relação às IFP, além de responder às necessidades de capacitação, desenvolvem um amplo leque de serviços especializados para os setores econômicos e as comunidades. A dimensão educacional reflete-se através de sua relação com outras entidades que trabalham desde a perspectiva da educação ao longo da vida; e, a social, na medida em que os programas de FP se ligam com os orientados às necessidades das populações vulneráveis ao desemprego, bem como ao desenvolvimento local, setorial e empresarial.

No entanto, ainda existem preconceitos culturais para conceder à FP o realce social e econômico que ostenta como motor de inclusão no trabalho. Muitos estudantes e seus pais se perguntam, em algum momento, se continuar com a sua preparação além do ensino obrigatório e, frequentemente, surgem as opções da FP ou da universidade. Na hora de decidir, primam esses preconceitos, trazendo como consequência um superávit de diplomados universitários que não têm as competências para responder às necessidades do mercado de trabalho.

Em estudo feito há pouco pela Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) e a Comissão Econômica para América Latina e o Caribe (CEPAL)² se diz que embora tenham se realizado importantes avanços em acesso e permanência, continuam existindo grandes lacunas em assuntos educacionais “a mudança tecnológico e a paralela transformação do modelo produtivo estimularam o aparecimento de ocupações que demandam novas destrezas, entando que atividades repetitivas que tradicionalmente realizavam trabalhadores com educação média estão sendo substituídas gradativamente por tecnologias (Aedo e Walker, 2012).

Esse panorama na região contrasta com um sistema educacional ainda muito centrado na formação em matérias tradicionais que, apesar de sua relevância, requerem a complementação do novo tipo de aptidões profissionais que demandam os mercados de trabalho da nova economia (Aedo e Walker, 2012)”.

Esse debate não é exclusivo da América Latina e do Caribe; em outras latitudes lutam por uma educação estreitamente vinculada ao mundo do trabalho. Um estudo da Universidade de Harvard³ expressa que o sistema estadunidense de preparar os jovens para levar vidas produtivas e prósperas como adultos, está claramente debilitado por não ter as competências que demanda o mercado e, que uma resposta mais adequada é dada pelos “community colleges”⁴ que oferecem a jovens que tem cursado um ou dois anos de formação técnica acreditada, a oportunidade para obter um trabalho remunerado em melhores condições que outros que tenham completado quatro anos de universidade.

Na mesma publicação citam relatórios da OCDE sobre países do norte da Europa que conseguiram outorgar aos jovens aptidões ocupacionais pertinentes, permitindo uma transição mais fácil para a idade adulta. Essas lições confirmam que programas de FP bem desenvolvidos e de qualidade oferecem adequadas vias de inserção na força de trabalho, bem como legitimam

² OCDE; CEPAL. Perspectivas econômicas de América Latina 2013: políticas de PMEs para a mudança estrutural. 2012. <http://www.oitcinterfor.org/node/4784>

³ Harvard Graduate School of Education. Pathways to prosperity. Meeting the challenge of preparing young Americans for the 21st century. February 2011.

⁴ http://en.wikipedia.org/wiki/Community_colleges_in_the_United_States

a hipótese de que a maioria dos jovens aprende melhor em programas que combinam trabalho e aprendizagem, onde este último é contextual e aplicado.

Esta publicação, que comemora meio século da existência de Cinterfor, não tenta fazer uma análise exaustiva da FP, o qual já foi feito durante décadas e está integrado no patrimônio documental do Centro. Por sua vez, as menções às IFP são apenas como exemplo, são muitas as suas realizações e suas inovações permanentes.

Após cinquenta anos da fundação de Cinterfor, com o importante desenvolvimento que tem experimentado a FP e o reconhecimento que nos âmbitos multilaterais se lhe outorga, a missão do Centro se mantém em vigor mais do que nunca: *“Desenvolver uma comunidade permanente de aprendizagem e cooperação Sul-Sul entre os órgãos nacionais encarregados da formação profissional, com o objetivo de difundir conhecimentos, experiências e boas práticas em assuntos de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos”*.

O futuro apresenta múltiplas oportunidades e desafios; para isso, OIT/Cinterfor, junto à Rede que coordena, devem redobrar os esforços para responder, com uma visão prospectiva, às demandas daqueles, com as competências requeridas, poderão fazer um mundo melhor.

Martha Pacheco
Diretora OIT/Cinterfor

Contexto geral da América Latina e do Caribe

Tendências socioeconômicas

Há 225 milhões de pessoas economicamente ativas na zona urbana, o que representa que quase 15,1 milhões estão em condições de desemprego aberto.

Em 2012, a região tinha 572 milhões de habitantes, sendo que 174 milhões eram pobres ou indigentes⁵. Esta situação social é o verdadeiro reflexo do que acontece no mercado de trabalho, pois este é o lugar onde as famílias obtêm seus principais meios de subsistência e progresso. Há 225 milhões de pessoas economicamente ativas na zona urbana, o que representa que quase 15,1 milhões estão em condições de desemprego aberto. Além disso, 50% dos trabalhadores, fora do setor agrícola, têm um emprego informal (seja no setor informal ou no setor formal de empresas), geralmente sem direitos trabalhistas nem previdência social⁶.

Em 2012, a região encerrou a taxa de crescimento e emprego⁷ com um saldo positivo, enquanto que persistem grandes desafios para avançar até cumprir os objetivos de trabalho decente e coesão social.

A taxa de desemprego urbano atingiu 6,4% da população economicamente ativa a fins de 2012, sendo essa a mais baixa que se registra desde a metade da década dos noventa. A taxa média de desemprego diminuiu para homens, mulheres e jovens em 2012. Porém, o desemprego feminino equivale a 1,4 vezes do que o masculino, entanto os jovens registram uma percentagem de desemprego que quase triplica a dos adultos (14,3% para jovens e 5,6% para adultos).

⁵ CEPAL. Panorama social 2011.

⁶ OIT. Panorama laboral 2011.

⁷ OIT. Panorama laboral 2012.

Além disso, seis de cada dez jovens, do total de empregados não agrícolas, têm um emprego precário, e um de cada três só acha emprego no setor informal. Daqueles que conseguem emprego no setor formal de empresas, 37 de a cada 100 não estão protegidos pela previdência social e são mais vulneráveis aos ciclos econômicos.

Ao mesmo tempo, a estrutura do mercado de trabalho e o setor produtivo da região são questões fundamentais a serem consideradas. As micro, pequenas e médias empresas (MPME) formam um componente essencial do setor produtivo na região. Elas representam em torno de 99% do total de empresas e empregam quase 67% do total de trabalhadores⁸, sendo que 30% do emprego privado total está representado por trabalhadores independentes (empregados autônomos ou contapropistas), empresas em nome individual e microempresas familiares. Esse grande segmento de MPMEs inclui unidades de baixa produtividade, por suas deficiências em capital físico, humano e social.

Por outro lado, a pobreza é maior na área rural e entre os camponeses e as populações indígenas. No campo está concentrada, em média, a terceira parte da população trabalhadora da América Latina e do Caribe e é lá onde existem as maiores desigualdades de gênero, bem como grande parte do trabalho infantil e forçado.

Os progressos dirigidos a erradicar a extrema pobreza e a fome (Objetivo 1 dos ODM⁹) inclui a criação de emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos, incluindo as mulheres e os jovens (Meta 1B).

América Latina e o Caribe estão imersos, em 2013, em um contexto internacional de elevada incerteza e volatilidade atribuível, em particular, as tendências econômicas, financeiras e à magnitude da dívida soberana dos países mais desenvolvidos.

Os progressos dirigidos a erradicar a extrema pobreza e a fome (Objetivo 1 dos ODM) inclui a criação de emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos, incluindo as mulheres e os jovens (Meta 1B).

⁸ OCDE; CEPAL. Op. cit. p. 15.

⁹ Objetivos do Desenvolvimento do Milênio.

A abordagem da OIT perante a crise fundamenta-se na perspectiva de dar prioridade à economia real sobre aquela do sistema financeiro. Assim, procura-se sintonizar a política macroeconômica com o fomento do investimento, a produtividade, a inovação, o crescimento econômico e o emprego, temas para os quais é necessário ter uma FP relevante e de qualidade.

O desajuste entre oferta e procura de qualificações

A OIT confere grande importância ao desenvolvimento dos recursos humanos na medida em que o desajuste entre a oferta e a procura de qualificações prejudica a criação de emprego no mundo todo. A crise empurrou milhões de trabalhadores na busca de um novo emprego, porém, em muitos dos casos suas competências não são as requeridas pelos empregadores¹⁰.

Apesar de que diversas economias em desenvolvimento estão experimentando um aumento no número de ofertas de trabalho, as taxas de desemprego não estão caindo. O problema é que muitos dos trabalhadores que procuram trabalho, bem como os que perderam seus empregos pela crise, não possuem as competências que o mercado de trabalho exige.

Esse descompasso entre a oferta e a procura de qualificações significa que as pessoas desempregadas precisam de mais tempo para obter um novo trabalho, o que estende, por sua vez, o desemprego a longo prazo, em especial a falta de trabalho para os jovens. Eles têm a maior parte da educação e formação antes de começar a trabalhar ou durante os primeiros anos de sua trajetória profissional.

A questão do desajuste das qualificações recebeu especial atenção nas economias desenvolvidas como consequência da crise econômica, mas é um problema que prejudica os mercados de trabalho do mundo todo.

¹⁰ OIT. Tendências mundiais de emprego 2013. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_203945/lang-es/index.htm

Essa desconexão entre a oferta e a procura de qualificações pode ser um fenômeno transitório se enfrentarmos de forma apropriada. As políticas educacionais e de FP bem orientadas podem contribuir para superar o problema, e garantir que as pessoas que buscam emprego possam achar trabalho nos setores mais dinâmicos da economia. O desafio visa ligar as competências com a produtividade, a inovação, o emprego e o desenvolvimento; é fundamental a coordenação de políticas e a participação dos interlocutores sociais e dos principais atores do desenvolvimento de competências.

Educação e FP na América Latina e o Caribe na atualidade

O relatório do Programa Internacional para Avaliação de Estudantes (PISA) apresenta uma brecha negativa da América Latina e do Caribe com relação a outras áreas do mundo; a qualidade da educação, entendida como a capacidade do sistema educacional para transmitir às novas gerações os conhecimentos e as competências necessárias para ter acesso e desempenhar-se em boas condições no mercado de trabalho, não é satisfatória¹¹.

“Por um lado, as comparações internacionais refletem uma defasagem de especial preocupação em termos de qualidade. De acordo com os dados do relatório PISA (OCDE, 2010), a pontuação dos estudantes de 15 anos na região, nas três disciplinas analisadas por este estudo, é bem mais baixa do que aqueles atingidos nos países da OCDE. Quase 49% dos estudantes latino-americanos de 15 anos estão no nível mais baixo possível dos testes de leitura, em comparação com, aproximadamente, 19% dos estudantes da OCDE neste mesmo nível. Além disso, 84% e 80% dos alunos examinados em matemática e ciências, respectivamente, estão em um nível muito baixo, percentagens que duplicam os que têm os países da OCDE. Isso mostra que os jovens da região têm dificuldades para lidar com as competências básicas para sua inclusão social e no trabalho”.

¹¹ OCDE; CEPAL. Op. cit. p. 15.

Os níveis relativamente baixos de formação da força de trabalho e do empresariado, a deserção escolar e a baixa qualidade educacional é uma barreira para aumentar a produtividade das PMEs

As limitações no nível educacional da força de trabalho parecem prejudicar, em maior medida, as empresas de menor porte. Segundo a OIT, quase 76% dos ocupados das MPME tem, no máximo, a escola secundária incompleta. A situação é heterogênea segundo os países: na Argentina 57%, no Chile 51% e no México 38% e no Peru 40% (Tueros e outros, 2009).

A OCDE e a CEPAL¹² observam que “apesar dos recentes avanços na América Latina em termos de educação e capacidades, persistem diferentes desafios, que para receber uma abordagem é necessária uma reflexão e novas políticas públicas. Os níveis relativamente baixos de formação da força de trabalho e do empresariado, a deserção escolar e a baixa qualidade educacional é uma barreira para aumentar a produtividade das PMEs. Outro obstáculo é a desconexão entre as capacidades que demanda o setor produtivo e a formação que oferece o sistema educacional [...] Porém, muitas áreas exigem ações públicas que fortaleçam as instituições; e de políticas para melhorar a coordenação entre o sistema de ensino e o mercado de trabalho; favorecer itinerários que combinem a formação presencial com o emprego; incorporar novas competências e capacidades no currículo formativo, desenvolver esquemas de certificação de competências e capacidades adquiridas, e estabelecer quadros institucionais para impulsionar a cooperação entre as PMEs”.

O documento citado destaca a FP na América Latina como o principal mecanismo de conexão entre o sistema educacional e o setor produtivo e identifica lições aprendidas e desafios ainda pendentes.

¹² OCDE; CEPAL. Op. cit. p. 15.

A OIT e o desenvolvimento dos recursos humanos

Desde a sua criação, em 1919, e ao longo de quase um século de existência, a OIT considerou como essencial a FP para que as pessoas tenham acesso a um trabalho decente e produtivo.

Desde a sua criação, em 1919, e ao longo de quase um século de existência, a OIT considerou como essencial a FP para que as pessoas tenham acesso a um trabalho decente e produtivo. De fato, é bem reconhecido em seus textos constitucionais:

- A melhora das condições de trabalho envolve, nomeadamente, a organização do ensino profissional e técnico¹³.
- O pleno emprego e o aumento dos padrões de vida outorgam à OIT a obrigação de fomentar programas que forneçam oportunidades de FP¹⁴.

Entre 1921 e 1970, diversas Recomendações fazem referência à formação e orientação profissional, destacando as exigências particulares para alguns setores da atividade econômica.

A Convenção 140 de 1974, relativa a licença remunerada para estudos, leva em consideração as disposições existentes nas recomendações em assuntos de FP e da necessidade da educação e formação permanentes para responder às necessidades de caráter social, econômico, tecnológico e cultural.

Em 1975, a OIT adotou a Convenção 142 e a Recomendação 150, sobre o desenvolvimento dos recursos humanos. A Recomendação 150 foi substituída pela 195 no ano 2004, que atualizou as disposições relacionadas com o desenvolvimento dos recursos humanos, a educação, a formação

¹³ Preâmbulo da Constituição da OIT, 1919.

¹⁴ Declaração de Filadélfia, 1944.

e a aprendizagem permanente, pilares fundamentais da empregabilidade, o emprego dos trabalhadores e a promoção de empresas sustentáveis, contribuindo com a consecução dos ODM relacionados à redução da pobreza.

A OIT repetidamente tem exprimido que o desenvolvimento das competências é um fator essencial para atingir o objetivo de um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, que resume os quatro objetivos estratégicos da OIT: oportunidades de emprego e renda; proteção e previdência social; diálogo social e tripartismo; e, regras e princípios fundamentais no trabalho.

O relatório do Diretor-Geral da OIT para a XVI Reunião Regional Americana (2006) incorpora a FP dentro das políticas gerais, com o propósito de melhorar a competitividade dos recursos humanos, ampliando sua cobertura aos grupos mais vulneráveis para alcançar os objetivos principais do programa de trabalho decente.

A Resolução sobre a promoção de empresas sustentáveis (CIT, 2007), ideou a formação no emprego como um investimento das empresas que consideram seus colaboradores como o recurso mais valioso. Sugeriu a aplicação desta modalidade nos programas de transição da escola para o trabalho dirigido aos jovens.

A Resolução sobre as qualificações para a melhora da produtividade, o crescimento do emprego e o desenvolvimento (CIT, 2008), faz referência à aprendizagem no local de trabalho como parte fundamental da formação ao longo da vida. Afirmar também que os acordos entre empregadores e trabalhadores são importantes para promover a aprendizagem no local de trabalho e garantir que uma maior produtividade beneficie a uns e a outros.

A OIT repetidamente tem exprimido que o desenvolvimento das competências é um fator essencial para atingir o objetivo de um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, que resume os quatro objetivos estratégicos da OIT

A Declaração da OIT sobre justiça social para uma globalização equitativa (CIT, 2008), estabelece um quadro de referência e define um conjunto de políticas práticas para garantir a ligação entre o progresso social e o desenvolvimento econômico, de forma que *“as pessoas possam adquirir e atualizar as capacidades e competências para poder trabalhar de forma produtiva visando sua realização pessoal e o bem-estar comum”*.

Diante da perspectiva de um prolongado aumento mundial do desemprego, da pobreza e da desigualdade, bem como as persistentes dificuldades das empresas, a 98ª reunião da CIT, junho 2009, adotou um Pacto Mundial para o Emprego, que constitui uma resposta à crise. Ele estabelece 11 princípios para promover a recuperação e o desenvolvimento, incluindo:

- Dedicar atenção prioritária à proteção e aumento do emprego através de empresas sustentáveis.
- Potenciar a igualdade de acesso e oportunidades para o desenvolvimento de competências no trabalho.
- A participação em atividades de formação e educação de qualidade.

O Programa e Orçamento para 2014-2015 da OIT é guiado pelo princípio de gerenciamento baseado nos resultados. O quadro estratégico fundamenta-se nos quatro objetivos estratégicos da OIT – emprego, previdência social, diálogo social, normas e princípios e direitos fundamentais no trabalho – e em 19 resultados a serem alcançados em cooperação com os mandantes nas regiões.

A promoção do emprego exige a criação de um âmbito institucional, social e econômico sustentável em que: mulheres e homens possam adquirir e atualizar as capacidades e competências necessárias para trabalhar de forma produtiva; as empresas sustentáveis possam prosperar e criar emprego; e a sociedade possa atingir seus objetivos de desenvolvimento econômico e progresso social¹⁵.

¹⁵ Conselho de Administração, 317ª reunião, Genebra, 6-28 de março de 2013 GB.317/PFA/1

As origens e evolução da FP na América Latina e o Caribe



Euvaldo Lodi
Presidente da CNI
(1938 – 1954)

“A escola profissional tem como órgão indicador de seu ‘currículo’, de seus métodos e processos, de sua matrícula e orientação dos alunos à indústria que tenta prestar serviços; e sem ela representa um artifício caro e inoperante”

No cenário latino-americano, o nome IFP evoca a opção organizacional escolhida pelos países da região para enfrentar sistematicamente a capacitação dos recursos humanos. Concebidas como entidades de capacitação não formal, independentes dos sistemas regulamentares de educação e dotadas de grande autonomia e fluidos laços com o mercado de trabalho, as IFP surgiram, por primeira vez na região, no início dos anos quarenta. A experiência iniciada no Brasil deu origem a um movimento que se espalhou ao longo das décadas seguintes, multiplicando-se e adotando diversas variantes, que acompanha a evolução histórica, econômica e social dos diferentes países¹⁶.

A história da FP institucionalizada começa a partir da fundação do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) em 1942, e do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) em 1946, no Brasil. Quase simultaneamente, em 1942, funda-se a Universidade do Trabalho do Uruguai (UTU) e em 1944 na Argentina a Comissão Nacional de Aprendizagem e Orientação Profissional (CNAOP) que foi absorvida pelas estruturas do Ministério de Educação no início dos anos cinquenta.

Quando consolidado o esquema adotado no Brasil, começaram a fundar instituições semelhantes em outros países da região, que embora se inspirasse nesse padrão original, acrescentaram importantes variações no que respeita à estrutura, organização e cobertura.

¹⁶ Ducci, M. A. (Coord.). Op. cit. p. 13

O detonador comum para o surgimento das IFP foi a busca de um esquema institucional inovador que desse uma adequada resposta à imperiosa necessidade de mão de obra qualificada, em especial nos níveis de operários qualificados e semiquilificados, para sustentar o processo de industrialização que começava nos países latino-americanos.

Em geral, os sistemas de ensino regular não estavam preparados para assumir a urgente e enorme tarefa que exigia criatividade e dinamismo e envolvia uma pesada carga financeira. Era notório o déficit de escolaridade no nível de ensino básico e médio, o distanciamento do mundo da produção e as restrições orçamentárias crônicas dos ministérios de educação.

Apesar do nível de desenvolvimento que alguns países tinham conseguido em temas de educação técnica, de escolas vocacionais de nível secundário, e especialmente da experiência das “escolas de artes e ofícios”, o esforço não oferecia uma plataforma suficientemente ágil e adequada para atender a demanda que as circunstâncias econômicas reclamavam: treinamento do pessoal exigido pelo processo de industrialização iniciado nos anos da Segunda Guerra Mundial.

Também não existia na região uma tradição arraigada de aprendizagem informal dos ofícios; embora grande parte das habilidades manuais fosse aprendida através da experiência, as empresas não tinham desenvolvido a sua própria capacidade para capacitar em forma organizada os trabalhadores necessários. Foram fundadas novas empresas e linhas de produção. Os trabalhadores rurais migravam para a cidade na procura de trabalho e era necessário proporcionar as qualificações ocupacionais requeridas pelas diferentes profissões, bem como transmitir-lhes as normas, pautas e estilos da organização industrial do trabalho.

Esses fatores explicam o surgimento das IFP, cujos traços característicos fundamentais estão presentes, com maior ou menor intensidade, na maioria delas:

Os trabalhadores rurais migravam para a cidade na procura de trabalho e era necessário proporcionar as qualificações ocupacionais requeridas pelas diferentes profissões, bem como transmitir-lhes as normas, pautas e estilos da organização industrial do trabalho

- a independência dos sistemas regulares de educação e a proximidade com o local de trabalho;
- o financiamento, com base em uma cota compulsória das empresas na forma de uma contribuição na folha de pagamento;
- a participação dos setores diretamente envolvidos: governos, empregadores e trabalhadores, consagrada nos órgãos de condução das IFP.

A combinação dessas particularidades garantiu uma forte autonomia, sustentada em um financiamento estável e um diálogo permanente com o mercado que eles estavam destinados a servir.

No final dos anos cinquenta e, em especial, nas décadas seguintes, foram estabelecidas, em quase todos os países, instituições de natureza semelhante, que prestavam atendimento, em particular, para as pessoas de setores sociais dificilmente alcançados pelos serviços educacionais regulares. Portanto, é compreensível que, em muitos casos, a reitoria da capacitação tem sido confiada aos ministérios de trabalho, já que, se lhe atribuíam as questões relativas ao setor trabalhista.

Talvez a característica mais conhecida, inovadora e decisiva das IFP na região tem sido o sistema de financiamento adotado pela maioria delas, o que significa que o peso financeiro da FP incide sobre as empresas. Além disso, fornece um meio de garantir um fluxo contínuo e dinâmico de recursos, evitando a dependência em relação ao orçamento público, geralmente sofrida por órgãos governamentais. Finalmente, garante, no mínimo teoricamente, um ajuste automático dos recursos disponíveis para as flutuações do mercado de trabalho, entanto o volume das contribuições está determinado pelo total salarial do número de trabalhadores em um determinado momento.

Embora as IFP fossem instituídas na esfera pública, a origem dos recursos financeiros marcou uma forte interferência por parte dos empregadores na gestão das IFP, garantindo o estabelecimento de vínculos com as unidades de produção. Em geral, tem sido fundamental para apoiar sua autonomia e a necessária capacidade de adaptação.

O tripartismo, estimulado pela OIT, como mecanismo de diálogo social, foi uma pedra angular sobre a qual se construiu a vocação de flexibilidade das IFP.

Assinatura do acordo
entre SENAI e OIT



Fonte: <http://www.portaldaindustria.com.br/senai/institucional/2012/03/1,1776/historia.html>

A cooperação da OIT e a difusão do modelo organizacional da FP

A OIT teve um papel fundamental na difusão do modelo de organização da FP, com as características acima citadas, através dos países da América Latina e do Caribe. A liderança assumida nesta área explica, em boa medida, que as opções tenham sido prioritariamente, em torno às questões do trabalho e claramente enquadradas nas políticas trabalhistas promovidas pelos governos.

Provavelmente, mais do que em qualquer outro âmbito de atividade econômica e social, o diálogo e o intercâmbio entre instituições semelhantes dos diferentes países da região contribuíram para decantar a cultura institucional que tem prevalecido e que cunhou o termo "mística" da FP.

Apesar de não existir nos períodos iniciais um fórum estruturado para debater e trocar ideias sobre uma tarefa que é construída em tempo real, muitas vezes através de um processo de ensaio e equívocos, os dirigentes das IFP estabeleceram contactos no âmbito internacional para manter abertos os canais de comunicação com os seus homólogos da região.

Antecedentes da criação de Cinterfor

Em 1952, a OIT e o governo do Brasil assinaram um acordo de longo alcance para o desenvolvimento da FP. Esse acordo visava a concessão de uma centena de bolsas de estudo para que profissionais de diferentes países se capacitassem no SENAI, bem como para que conhecessem diversas experiências. Por motivo destes intercâmbios forjaram-se relações de trabalho a cada vez mais próximas e frequentes. A criação de Cinterfor coincidiu com uma notável expansão das atividades de FP na América Latina, impulsionada por fortes instituições nacionais que, de forma planejada e metódica, estavam empenhadas na valorização da força de trabalho de seus países.

IFP na América Latina até 1960

Ano de criação	Nome	País
1942	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI)	Brasil
1942	Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU)	Uruguai
1944	Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional (CNAOP)	Argentina
1946	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC)	Brasil
1957	Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)	Colômbia
1959	Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE)	Venezuela
1959	Consejo Nacional de Educación Técnica (CONET)	Argentina

A VII Conferência dos Estados de América membros da OIT, realizada em Buenos Aires (Argentina) em abril de 1961, fez um profundo exame do tema da FP e recomendou que a OIT fundara o Cinterfor.

O Conselho de Administração da OIT lançou as bases para a criação do Centro¹⁷, o qual *“deveria ser um instrumento para a promoção de uma colaboração permanente e ativa entre os órgãos nacionais encarregados da formação profissional”*. Também, decidiu convocar uma reunião técnica preparatória de representantes dos países interessados na sua criação e autorizou o Diretor-Geral para iniciar negociações visando a sua organização e funcionamento.

Nos debates levados adiante se assinalou que *“embora o Centro prestaria serviços, em particular, aos países americanos, também, deveria atender as questões que surgiram no mundo todo [...] deveria ser entendido que o Diretor-Geral tivesse a certeza de que todos os restantes países aproveitassem no máximo as pesquisas realizadas e as experiências adquiridas pelo CINTERFOR”*¹⁸.

¹⁷ OIT. Conselho de Administração, 151ª. Reunião, 6-9 março 1962. Atas.
http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/actas_151.pdf

¹⁸ Conselho de Administração, sessão 157, novembro 1963.



Julio Bergerie
Diretor de Cinterfor
(1969-1975).

“Foram necessárias duas reuniões, uma primeira de caráter técnico preparatória em Bogotá em 1962 e uma segunda no Rio de Janeiro, no ano seguinte, para que o Conselho de Administração da OIT aprovara finalmente o estabelecimento de Cinterfor. Gestação lenta, poderemos dizer, mas que criança!”

9a. Reunião da
Comissão Técnica,
Brasília, 1971.



A iniciativa de criação surgiu como um acordo de cooperação entre a OIT e os países da região. Ecoando as aspirações formuladas por eles, num campo de seu interesse primordial como é a formação profissional, a OIT assinou, em 1963, o acordo pelo qual a República Oriental do Uruguai, seria a sede de Cinterfor. Os países americanos, através de seus governos e das entidades nacionais de FP, participaram ativamente no projeto desde o seu início, constituindo a fonte e eixo medular de suas atividades¹⁹.

Os objetivos e funções atribuídas a Cinterfor, desde a criação, refletem uma notável visão, encarregando-lhe os temas primordiais das FP e dando-lhe a flexibilidade necessária para lidar com as novas situações que emergiriam. Portanto, o quadro geral de sua atuação manteve total validade e garante também o futuro.

¹⁹ Alexim, João Carlos. Trinta anos de Cinterfor: 1963-1993.
http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/63_93.pdf



OIT. II Reunião Técnica Preparatória do
Cinterfor, SENAC – SENAI
Rio de Janeiro, Brasil – junho / julho, 1963



Assinatura do acordo de
fundação do Cinterfor – 1963



À esquerda Diretor-Geral Francis Blanchard (1974-1989); à direita João Carlos Alexim



Visita do Diretor-Geral Francis Blanchard, maio 1986. Da esquerda para a direita: Orphal Hembrechts, Francis Blanchard, Julio Galer e João Carlos Alexim



Visita do Diretor-Geral Michel Hansenne
(1989-1999), dezembro 1990
Da esquerda para a direita: Jorge Capriata, Michel
Hansenne, João Carlos Alexim, Carlos Cat



Visita do Diretor-Geral Juan Somavía
(1999-2012), dezembro 2001

Cinterfor no âmbito estratégico da OIT

Conselho de Administração da OIT

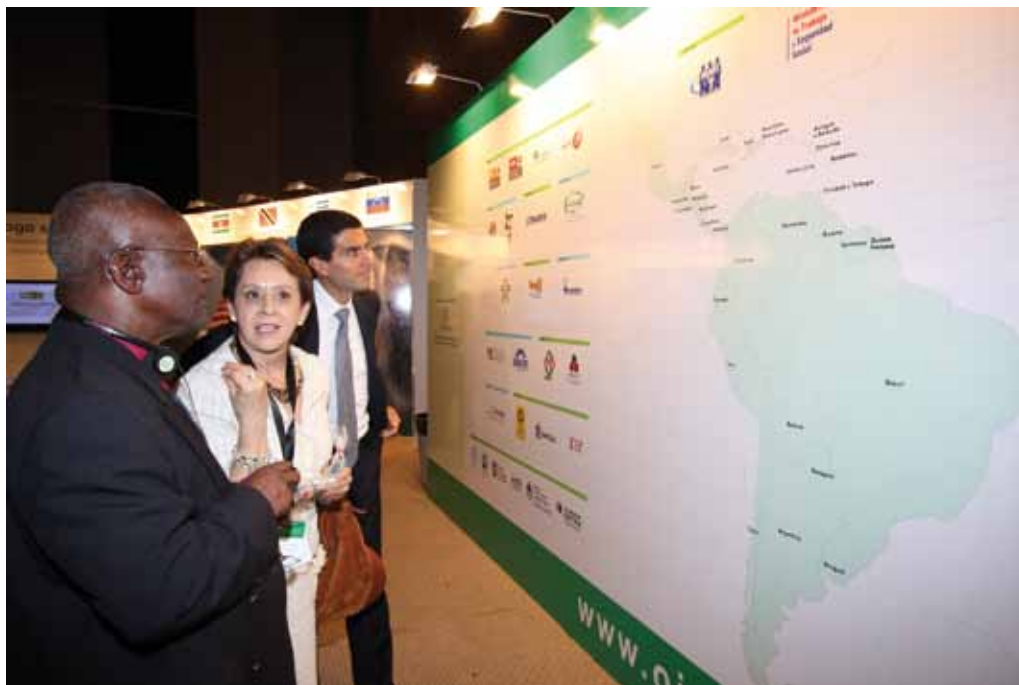
O Conselho de Administração é o órgão executivo da Organização Internacional do Trabalho. Toma decisões sobre a política da OIT, determina a agenda da CIT, adota o Programa e Orçamento antes de sua apresentação à Conferência, e escolhe o Diretor- Geral.

Da esquerda para a direita:
Dagoberto Lima Godoy, Membro Titular
Representante dos Empregadores;
Martha Pacheco, Diretora OIT/
Cinterfor; Carlos Tomada,
Ministro do Trabalho, Emprego e
Previdência Social da Argentina;
Julio Roberto Gómez, Membro Titular
Representante dos Trabalhadores



O Programa e Orçamento (P&O) da OIT para os anos 2012-2013 define como objetivo estratégico o emprego : *“Criar maiores oportunidades para as mulheres e os homens a fim de ter uma renda e um emprego decentes”*, prevendo entre seus resultados: *“O desenvolvimento das competências profissionais aumenta a empregabilidade dos trabalhadores, a competitividade das empresas e a capacidade integradora do crescimento”*²⁰.

Da esquerda para a direita:
Sir LeRoy Trotman, ex Presidente
Grupo dos Trabalhadores, Conselho
de Administração; Martha Pacheco,
Diretora OIT/Cinterfor; Fernando
Vargas, Especialista em FP OIT/Cinterfor



²⁰ OIT. Programa e Orçamento 2012-2013.

Na estrutura da OIT, o Centro é uma unidade do Escritório Regional para América Latina e o Caribe, e sob a sua direção contribui para a consecução do objetivo estratégico mencionado, a partir do apoio técnico, a promoção da Cooperação Sul-Sul e Triangular (CSST), e a gestão e construção coletiva do conhecimento, para melhorar a qualidade, relevância e ampliação da cobertura da FP na região. Estas ações fazem parte dos Programas de Trabalho Decente por País que outorgam alta prioridade ao fortalecimento da formação como uma política ativa do mercado do trabalho.

A importância que o Conselho de Administração dá à rede que coordena o Centro é notória: “OIT/Cinterfor continuará a promover uma comunidade de aprendizagem e de cooperação entre as instituições nacionais de formação profissional na região de América Latina e do Caribe, inclusive através de sistemas de informação baseados na web, reuniões regionais e acordos de cooperação Sul-Sul”²¹

A cada dois anos o Conselho de Administração adota o P&O de Cinterfor, o que por sua vez se acrescenta ao P&O geral da OIT; para o biênio 2012-2013, o Conselho indicou que o Programa do Centro atenderia os seguintes resultados:

- Desenvolvimento das competências no trabalho para aumentar a empregabilidade dos trabalhadores, a competitividade das empresas e a capacidade de integração do crescimento;
- criação de empregos produtivos e decentes por empresas sustentáveis;
- fortalecimento do tripartismo e o diálogo social; e,
- acesso para mais mulheres e homens a empregos produtivos, trabalho decente e oportunidades de obter um salário.

Também, analisou que a gestão do conhecimento, a CSST cooperação inter-regional, bem como o máximo aproveitamento das tecnologias da informação e a comunicação (TIC) nas mais diversas áreas, seriam as prioridades de Cinterfor, incentivando a participação em atividades no âmbito mundial, incluindo as relacionadas com o seguimento da estratégia de formação do G-20²².

²¹ www.ilo.org/public/spanish/bureau/program/download/.../pbfinalweb.pdf

²² http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_165992.pdf



CARTA DE BRASÍLIA

A 39ª Reunião da Comissão Técnica do Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na Formação Profissional – OIT/Cinterfor, realizada no marco da comemoração do 90º aniversário da Organização Internacional do Trabalho

DECLARA:

Acolhemos o pedido dos líderes do G-20 (Cúpula de Pittsburgh, 2009) para colocarmos o emprego de qualidade no cerne das políticas de recuperação econômica e para assumirmos o compromisso de implementar programas que promovam o trabalho decente, gerando um marco de crescimento sólido, sustentável e equilibrado visando a um mercado de trabalho mais inclusivo.

Reconhecemos, como expressou o G-20, que programas de formação e emprego desenhados conjuntamente por empregadores e trabalhadores são, com muita frequência, exitosos, e consideramos a solicitação efetuada à OIT para que, junto com outras organizações, desenvolva e proponha ao mesmo Grupo uma estratégia de formação.

Reafirmamos nosso apoio às ações que a OIT venha a empreender para criar tal programa de formação de modo integrado aos planos de recuperação econômica que apoiem o trabalho decente, ajudem a proteger o emprego e priorizem o seu crescimento.

Ratificamos a necessidade de expandir as ações para que as pessoas adquiram e atualizem as capacidades e competências necessárias para trabalhar de maneira produtiva em áreas que lhes tragam realização pessoal e que contribuam para o bem-estar comum, como determina a “Declaração da OIT sobre a justiça social para uma globalização equitativa” (2008).

Celebramos a adoção do Pacto Mundial para o Emprego pela Conferência Internacional do Trabalho (Genebra, junho de 2009), que enfatiza a importância da formação, do aperfeiçoamento e da requalificação profissional e que reconhece a contribuição das empresas de pequeno e médio porte e das microempresas para a geração de empregos.

Estamos convencidos da necessidade de investir na educação e no desenvolvimento de competências de mulheres e homens, ao longo da vida, como pilares da empregabilidade dos trabalhadores e do caráter sustentável das empresas no âmbito do Programa de Trabalho Decente, em um marco de liberdade, dignidade humana, justiça social, segurança e não-discriminação.

Valorizamos espaços para análises e discussões tripartites tão importantes como a Reunião da Comissão Técnica da OIT/Cinterfor, ambiente dinamizador e inovador da OIT por meio do qual são respaldadas e estimuladas a cooperação horizontal e a gestão do conhecimento sobre formação profissional.

Expressamos nossos agradecimentos a todos que tornaram possível este encontro e que nos receberam com a amabilidade e cordialidade que caracterizam o Brasil: o Ministério do Trabalho e do Emprego, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC, o Serviço Nacional de Aprendizagem de Transporte – SENAT, o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR e o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE.

Brasília, 29 de outubro de 2009.



DECLARAÇÃO DE PANAMÁ

Os representantes dos órgãos e instituições responsáveis pela formação profissional, que formam a Rede OIT/Cinterfor, reunidos na 40ª Reunião da Comissão Técnica no Panamá, reconhecemos que o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente devem ocupar um lugar central nas políticas econômicas e sociais.

Compartilhamos a convocação do Diretor Geral da OIT relativa à necessidade de atuar imediatamente para reverter a desaceleração no crescimento do emprego e compensar a perda de postos de trabalho, sendo fundamental realizar investimentos destinados ao crescimento das empresas na economia real e à geração de trabalho decente, colocando-os no coração da recuperação.

O trabalho decente requer de um ambiente institucional e econômico sustentável, no qual as pessoas possam adquirir e atualizar as capacidades e competências para trabalhar de forma produtiva, no interesse de sua própria realização pessoal e do bem-estar comum.

OIT/Cinterfor e a rede que coordena, fomentam a gestão do conhecimento, a construção de parcerias e a cooperação Sul-Sul, que favorecem o aperfeiçoamento dos recursos humanos e o fortalecimento institucional permitindo que os países conheçam, em forma rápida e oportuna, as políticas, programas y experiências que foram bem sucedidos.

Esta rede dinâmica e inovadora, parceira estratégica da OIT na promoção do trabalho decente e produtivo, continuará a apoiar os países da América Latina e do Caribe e está aberta para contribuir com as regiões que assim o requerer.

Solicitamos ao Diretor Geral da OIT difundir esta mensagem, na certeza de que a nossa resposta será oportuna e relevante para atender as necessidades de outros povos.

Devemos agradecer entusiasticamente às autoridades de INADEH e seus funcionários que, com muita dedicação e generosidade, nos receberam no seu bonito país.

Panamá apresenta seu compromisso de continuar a construção de um mundo mais próximo e fraterno.

Panamá, 19 de outubro de 2011

A Reunião da Comissão Técnica (RCT) de Cinterfor

É o fórum em que a diretoria dos órgãos nacionais integrados na Rede que coordena o Centro e representantes dos Grupos Empregador e Trabalhador do Conselho de Administração da OIT, examinam os temas de maior importância em relação ao desenvolvimento dos recursos humanos, definem prioridades e assuntos para tratar, bem como a forma de trabalhar em conjunto.



3ª. Reunião da Comissão Técnica,
Buenos Aires, 1966



3ª. Reunião da Comissão Técnica,
Buenos Aires, 1966



29ª. Reunião da Comissão
Técnica, Rio de Janeiro, 1992



34ª. Reunião da Comissão Técnica,
Montevidéu, 1999



32ª. Reunião da Comissão Técnica,
Ocho Rios, 1995



39ª. Reunião da Comissão Técnica,
Brasília, 2009



40ª. Reunião da Comissão
Técnica, Panamá, 2011

Feira do conhecimento

No âmbito da 39ª RCT (Brasília, outubro de 2009) foi realizada a primeira Feira do Conhecimento; a segunda fez parte da 40ª RCT (Panamá, outubro de 2011) e a terceira na 41ª RCT (Puerto España, julho 2013).

Seu objetivo foi difundir conhecimentos, experiências e boas práticas, bem como facilitar a troca de materiais didáticos e realizar acordos de cooperação entre as IFP.



Stand do Cinterfor na 100ª CIT I



| Stand do Cinterfor na 97ª CIT



Stand do Cinterfor na Feira do Conhecimento
no âmbito da 39ª. RCT



Feira do Conhecimento
no âmbito da 40ª. RCT

O Comitê de Programa e Orçamento (CPO) do Cinterfor

É uma instância de orientação e apoio para a execução do programa de trabalho do Cinterfor. Foi estabelecido para promover uma maior coordenação das prioridades das instituições nacionais de formação de membros do Cinterfor com a OIT e seus mandantes; seu objetivo é harmonizar e garantir a coerência dos processos de orientação e monitoramento do Centro no campo das estruturas de decisão da OIT.

Está formado por representantes das instituições membros do Cinterfor, escolhidos com base em critérios de alternância e representação sub-regional; representantes empregadores e trabalhadores do Conselho de Administração da OIT, o Escritório Regional da OIT para as Américas e o Departamento EMP/Skills da sede em Genebra²³.

²³ Diretrizes para o funcionamento do CPO



Assinatura de acordos entre IFP no âmbito da 22ª RCT, Cartagena de Índias, 1984



Prof. José Mnauel de Aguiar Martins;
Josefina Pimentel; 39a. RCT, Brasília 2009

Cinterfor precursor da cooperação Sul–Sul e Triangular

Originalidade e viabilidade

Cinterfor nasce partindo da hipótese de que o Centro deveria funcionar com base na cooperação entre as instituições nacionais de FP e a OIT, cooperação que se concretizaria na definição acordada de atividades, na contribuição de todos para seu financiamento e a colaboração no trabalho. A viabilidade e originalidade do Centro foram logo reconhecidas pelo Diretor-Geral da OIT, Sr. David Morse, em sua mensagem dirigida à 3ª RCT realizada em Buenos Aires (Argentina), em 1966.

“... graças à presença do Cinterfor no continente americano eleva-se o nível de interação entre as instituições nacionais, e o resultado são formas de cooperação internacional muito mais amplas do que as de uma etapa anterior, em que cada país latino-americano recebia assistência vinda dos países de maior desenvolvimento industrial. Isso é assim, principalmente, porque já existem em muitos países do continente fortes instituições de formação, que funcionam com alto desempenho e eficiência, e porque existe na região um enérgico impulso para a integração no âmbito econômico e social, incentivado por uma indubitável unidade de propósitos em suas políticas”.



David Morse
Diretor-Geral da OIT, 1948-1970
© Organização Internacional do Trabalho



*Iniciativa da CNI - Confederação
Nacional da Indústria*

OIT/CINTERFOR – 50 anos

Este é um momento importante para as IFP de América Latina e o Caribe. Há 50 anos, a Cooperação Sul-Sul e Triangular na formação profissional na nossa região é fortalecida pela OIT/Cinterfor. Não temos dúvida que o Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na Formação Profissional muito contribuiu para o desenvolvimento social e o crescimento econômico da nossa região.

A proposta para fundar um Centro como este nasceu de um grupo de instituições com espírito inovador e futurista, entre elas o SENAI. Em 1952 a OIT e o Governo do Brasil concertaram um acordo de longo alcance para o desenvolvimento da formação profissional na América Latina. Esse acordo foi fundamental para ampliar e intensificar a cooperação internacional entre os países membros da OIT.

No início da década dos sessenta, a maioria dos países da América necessitava aumentar o nível geral de capacitação profissional para melhorar o desempenho das empresas e das condições de vida dos trabalhadores. Para a consecução desses esforços, vários países, incluso o Brasil, consideraram necessário a troca de experiências. OIT/Cinterfor promoveu a coordenação entre essas instituições.

Desde a sua origem, OIT/Cinterfor foi concebido como um centro de gestão do conhecimento. Sua relevante e inovadora missão: a troca de experiências, a documentação e difusão das atividades de formação profissional através de uma rede de instituições e órgãos de formação profissional dos Estados Membro da

OIT nas Américas. O Centro tem contribuído para a expansão do conhecimento e o papel da formação profissional no crescimento da produtividade.

Seu serviço para reunir a documentação relacionada com todos os aspectos da formação profissional e estabelecer, para o efeito, os contactos necessários com as diversas agências especializadas no campo; para difundir essa documentação de forma adequada entre os órgãos nacionais interessados; e de adiantar, a pedido dessas entidades, pesquisas de todos os tipos relacionadas com a organização geral e técnica da formação profissional, é hoje imprescindível para todas as instituições e órgãos de formação profissional membros da OIT.

Neste momento, o Centro coordena a maior rede de IFP do mundo; que juntos compartilham o conhecimento acumulado e, de forma permanente, levam adiante as ações de Cooperação Sul-Sul, para desenvolver as competências dos recursos humanos e poder responder às necessidades do setor social e produtivo. O SENAI tem a honra de pertencer a ela.

A formação profissional é determinante para o desenvolvimento socioeconômico brasileiro. Somente aqueles países que fazem investimentos e dinamizam seus sistemas de formação profissional serão mais competitivos. Aqui está a importância de Cinterfor para o SENAI: orientar e colocar em andamento novos padrões e conteúdos da formação profissional e técnica, dando apoio para atualizar e consolidar nosso sistema de formação para o trabalho.

Há 50 anos OIT/Cinterfor promove uma cooperação eficaz entre os serviços nacionais que têm como missão a formação profissional. O Centro desempenhou um papel histórico aproximando nossas instituições, e seu papel continua sendo histórico na América Latina. Esta comemoração é, portanto, a oportunidade para homenagear as pessoas que forjaram a sustentada existência da OIT/Cinterfor.

Rafael Lucchesi, Diretor Geral SENAI



SENAC E CINTERFOR: convergência e integração

A ideia de criar uma organização internacional de cooperação capaz de consolidar experiências e conhecimentos de diferentes nações sobre o grande desafio da formação profissional nasceu como um sinal pioneiro e agora completa cinco décadas de existência.

A fundação do Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na Formação Profissional (Cinterfor) marcou um momento histórico em que os diferentes países que compõem esse imenso mosaico latino-americano viram a partir da perspectiva de integração e unidade o caminho mais sólido para solucionar problemas comuns, alcançar o progresso econômico e o bem-estar social.

O Brasil e o Senac – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - foram parceiros desde o primeiro momento, participando de todo o processo de construção da instituição e sendo a sede no Rio de Janeiro, em junho de 1963, da 2ª Reunião Técnica Preparatória para criação do Cinterfor.

O então Diretor-Geral do Senac, Mauricio de Magalhães Carvalho vislumbrou um paralelo entre o surgimento dessa organização e a trajetória dos heróis da liberdade do continente americano na luta pela independência.

Para Maurício, o nascimento do Cinterfor, fruto da determinação de um grupo de dirigentes das principais organizações de formação profissional do continente, foi produto do mesmo romantismo que inspirou a personagens como Simon Bolívar, O'Higgins e San Martín.

“Dotadas de escassa população e concentradas para as exportações, as jovens nações americanas viraram as costas, deixando enormes vazios no lugar de fronteiras, o que alimentou as ignorâncias mútuas”, disse ele uma vez, para explicar a falta de integração entre os países unidos pelo mesmo espaço territorial.

Esse vazio foi revelado, ao longo do tempo, num enorme equívoco que impediu países tão próximos a aproveitar suas origens comuns, a identidade cultural, as complementaridades econômicas e o potencial extraordinário das suas populações.

A criação do Cinterfor fez renascer aquele mesmo sentimento que inspirou aos libertadores: respondeu a um impulso de convergência e a uma aspiração de integração conseguindo impulsionar organizações e governos de norte a sul da região em torno de um movimento efetivo de cooperação técnica.

Pela primeira vez, especialistas em formação profissional da América Latina e do Caribe (além da Espanha e alguns países africanos) começaram a trabalhar e pesquisar solidariamente, para o benefício de um conjunto de nações que tinham grandes carências em mão de obra qualificada. E o mais importante: desenvolvendo tecnologia própria, adaptada à realidade e à cultura local, sem copiar os modelos dos países mais avançados.

O Senac apoiou com sua experiência na educação profissional para a consolidação de uma grande base de dados do Cinterfor, que soma contribuições de todos os países integrantes e constitui um valioso conjunto de boas práticas.

Cinterfor tem liderado um movimento sólido de valorização da educação para o trabalho. Comemorar seus 50 anos e contemplar sua trajetória nos faz ter muito orgulho dessa associação. É impossível não perceber a importância do Cinterfor na formação de gerações de profissionais e no desenvolvimento de um patrimônio de experiência e conhecimentos de inestimável valor.

Sídney Cunha, Diretor Geral Senac

Tal hipótese era correta; foi assim concebida pelo Conselho de Administração da OIT e tem sido reiterada no século XXI ao considerar a grande importância do centro como coordenador de uma rede de instituições nacionais de FP e educação para o trabalho, que difunde conhecimentos, experiências e boas práticas em matéria de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos para a promoção de trabalho decente e produtivo; e, por sua vez, destacar sua contribuição para o desenvolvimento da FP na região através da análise, sistematização e produção coletiva do conhecimento²⁴.

A OIT sempre fomentou a cooperação entre os países; nos anos setenta costumava ser chamada de cooperação técnica entre países em desenvolvimento (CTPD) ou cooperação horizontal, e sua base era a solidariedade entre aqueles chamados de “terceiro mundo” e o apoio mútuo, com um espírito de incondicionalidade, igualdade e intercâmbio.

Cinterfor e a cooperação internacional

Apoiado e sustentado por suas IFP associadas, Cinterfor tem sido um ativador de transferências recíprocas de políticas e estratégias de formação e do equipamento técnico com que se realizam, uma vez que um receptáculo e caixa de ressonância de inovações circulam com fluidez entre as instituições. A Rede capitaliza a fácil transmissão de idéias e a consciência de colaboração mútua e a gestão do conhecimento, o que resulta em uma ampla gama de fórmulas e soluções práticas para o acesso de cada IFP.

Por outro lado, a presença da cooperação técnica internacional, seja de caráter bilateral ou multilateral e de bancos de desenvolvimento, foi fundamental no crescimento, inovações e consolidação das IFP. Além disso, as agências cooperadoras têm encontrado nas IFP interlocutores receptivos, alertas e desejosos de aprender e experimentar, dispostos a aperfeiçoar seu desempenho e capazes de oferecer a garantia de continuidade, expansão e sustentabilidade das contribuições recebidas.

Isso explica como todas as IFP se beneficiaram das soluções organizacionais e operacionais de seus similares mais antigos na região e fora dela, e tiveram oportunidades para observar, consultar, solicitar ajuda e lições de experiência para evitar os obstáculos que os antecessores enfrentaram.

²⁴ GB 300/PFA/4/ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_084256.pdf

Cooperação Sul - Sul e Triangular na FP

Vídeo institucional



O conceito de cooperação horizontal transformou-se, no começo do século XXI, em CSST que se fundamenta, em essência, nos mesmos princípios que a CTPD com uma dimensão mais geopolítica adaptada às condições da economia mundial, cuja importância e crescente pertinência é repetida pelo sistema das Nações Unidas e adotada pelo Conselho de Administração da OIT, nos seguintes termos:

- contempla iniciativas nos âmbitos social, econômico, ambiental, técnico e político, e a partir desse ponto de vista pode ser uma útil ferramenta para fazer com que os interlocutores sociais dos países em desenvolvimento promovam o Programa de Trabalho Decente através da cooperação para o desenvolvimento;
- é uma manifestação de solidariedade entre os países e os povos que contribui para seu bem-estar nacional, a autonomia nacional e coletiva, e para a realização dos objetivos de desenvolvimento acordados internacionalmente, entre eles, os ODM;
- deve ser considerada como uma associação igualitária baseada na solidariedade, e que não substitui, mas complementa a cooperação Norte-Sul. Daí surge o conceito de «cooperação triangular», definida como uma cooperação Sul-Sul, apoiada por um sócio do norte;
- adota formas diferentes e de transformação, incluindo a troca de conhecimentos e experiências, a formação e a transferência de tecnologia²⁵.

²⁵ Ducci, M. A. Introdução do evento paralelo sobre Cooperação Sul-Sul. OIT. CIT, 100ª. Reunião, Genebra 1-17 de junho 2011. <http://www.oitcinterfor.org/node/2556>

Nesse contexto, o Conselho de Administração destaca a experiência da OIT na promoção das práticas ótimas e o intercâmbio de conhecimentos através do Cinterfor e da Rede, promovendo políticas de desenvolvimento das competências no trabalho, colocando em contato as instituições públicas, organizações internacionais, organizações de interlocutores sociais, universidades e organizações da sociedade civil²⁶.

Trabalho em rede, solidariedade e construção coletiva do conhecimento

A natureza e índole do Cinterfor mantiveram-se ao longo de meio século de existência:

“Os laços, contatos e até mesmo amizades pessoais que se foram gerando entre os diretores das instituições de formação profissional, conduziram, sob a proteção da OIT, ao nascimento há 15 anos do Cinterfor.

Assim sendo, começou a andar, um experimento de cooperação regional e ajuda mútua num campo bem delimitado e específico como é o da capacitação para o trabalho. A existência do Cinterfor, uma organização pequena e flexível, revela a eficácia que pode alcançar um mecanismo destinado a promover a cooperação entre países em desenvolvimento. Ninguém, até onde eu sei, dedicou tanto tempo, no final da década de 50 e início da seguinte, a lucubrações teóricas e disquisições doutrinárias, não por desdém, certamente, mas porque essa batalha intelectual já tinha sido ganha pelos melhores pensadores latino-americanos. Aconteceu logo que as circunstâncias amadureceram para que um grupo de homens práticos e decididos passasse para a ação.

Faz tempo que se aprecia essa experiência de cooperação horizontal, escreve-se sobre ela e ainda tem uma sigla em inglês. A fórmula apenas requer a alquimia de alguns poucos recursos financeiros, uma pitada de imaginação e doses consideráveis de fraternidade e solidariedade”.

Palavras de Eduardo Carvalho em: Cinterfor: vinte anos de solidariedade 1964 – 1984.

²⁶ http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB312/pol/WCMS_172581/lang-es/index.htm

“Em sua essência e filosofia, Cinterfor é o núcleo de uma rede cooperativa de estrutura aberta, não formal, participativa e integradora, onde as entidades nacionais ligadas à formação profissional adquirem um papel protagonista com acesso direto e fluido ao núcleo coordenador e aos restantes integrantes da rede”.

Alexim, João Carlos. Op. cit. p. 33

“O suporte básico de todas as atividades da OIT/Cinterfor apoia-se nas próprias instituições membro. É a partir delas, e junto com elas, que os requerimentos são cumpridos. Se tivesse que resumir os objetivos do Centro em apenas um, o mesmo abrangeria à circulação dos conhecimentos gerados em matéria de formação profissional por essas mesmas entidades. E para isso utiliza diversas modalidades: pesquisa; assessoramento técnico; capacitação de técnicos; diretores e atores sociais de forma presencial e virtual; realização de reuniões técnicas e seminários; publicações e desenvolvimento de um site eletrônico”.

Texto de Pedro Daniel Weinberg extraído da Memória Cinterfor/OIT 2001/2002.

A solidariedade, característica da CSST, tem sido uma constante na história da Rede, o que tem contribuído para a potenciação das fortalezas e capacidades dos próprios países da região; a OIT, através do Cinterfor, tem sido pioneira da CTPD, conceito que foi incorporado com firmeza à estratégia global de colaboração internacional.

A variedade, cada vez maior, de assuntos e modalidades operacionais das IFP foi incorporada ao trabalho do Centro, contribuindo para dinamizar o seu crescimento, maturidade e fortaleza.

Recopilação e sistematização da informação sobre FP

Desde a sua criação, o Serviço de Informação e Documentação do Centro (SID) recopilou, processou e divulgou informação e documentação relevante, contribuindo para gerar um maior conhecimento e aproximação entre os interessados no desenvolvimento dos recursos humanos.

Catálogos e bases de dados: em primeiro lugar, o trabalho do Centro foi reunir informações sobre os temas e atores relevantes, tais como: materiais didáticos e metodologias, certificação ocupacional, desenvolvimento empresarial, grupos específicos, legislação, centros de pesquisa, organizações de empregadores e de trabalhadores, agências de financiamento e especialistas. Essa informação que se recopilava, processava e indexava de forma manual, era difundida pelos meios de comunicação existentes na época, especialmente o correio simples e o telefone. Em 1976, o telex permitiu comunicações imediatas, sendo substituído em 1982 pelo fax.

Os catálogos foram substituídos por bases de dados encaminhadas para as IFP pelos meios citados, e depois, pelo correio eletrônico. Hoje estão disponíveis na plataforma de gestão do conhecimento.

Rede de bibliotecas: o Centro consolidou o SID, que dispõe de mais de 11 mil referências, e apoiou o fortalecimento das bibliotecas das IFP, chegando a constituir o Sistema de Informação Regional sobre Formação Profissional (SIRFO).

Produção editorial: é um instrumento para gestão do conhecimento e a divulgação de experiências e inovações da FP. Nos diversos títulos publicados pelo Centro estão os estudos, análises, guias, manuais, materiais didáticos e resultados de pesquisas aplicadas à FP. O SID conserva registros de 1310 títulos das diversas séries editadas pelo Centro, algumas realizadas em conjunto com as IFP da Rede e outras organizações, dentre elas: UNESCO-IIEP, CEPAL, BID/FOMIN, COSUDE, IDRC, GTZ, redEtis, e o Ministério do Emprego e Segurança Social da Espanha.

Como parte da plataforma de gestão do conhecimento do Centro, seu patrimônio editorial está disponível em <http://www.oitcinterfor.org/biblioteca/inicio>.

A plataforma de gestão do conhecimento do Cinterfor

O site foi lançado em 1998 como um instrumento do Centro para desenvolver e promover a identificação, intercâmbio, divulgação de informação, conhecimentos e experiências. A partir daí, se estabeleceram serviços de atendimento on-line, se desenharam motores de busca, se criaram listas de distribuição de e-mail e comunidades temáticas para milhares de usuários.

O projeto CinterNet, realizado entre 1997 e 1999, com a contribuição da GTZ, foi fundamental para o desenvolvimento do web site do Cinterfor o qual, no final do ano 2000, se consolidou como uma referência para a FP. Além disso, através dessa cooperação ajudou às IFP na operação de seus respectivos sites.

A contribuição de COSUDE permitiu fortalecer e ampliar os serviços baseados na Internet, acrescentando ações de capacitação à distância, que constituíram os pilares da atual plataforma de gestão do conhecimento. Por sua vez, possibilitou o incremento do volume de conteúdos em inglês para atender os requerimentos das instituições dos países do Caribe de língua inglesa.

O apoio de COSUDE, por meio da execução do PGdeC²⁷, bem como as contribuições das IFP da Rede, permitiram desenvolver diversas experiências baseadas em comunidade de aprendizagem e prática, fundamentais para o avanço na gestão do conhecimento.

“Existem evidências de produtos de conhecimentos construídos coletivamente, em virtude do intercâmbio entre as organizações participantes, que se apoiam e potenciam nos produtos diretos do Projeto, bem como nos bancos de recursos didáticos, bases de dados de experiências, bases de dados de competências e bases de dados de especialistas do espaço digital da OIT/Cinterfor.

²⁷ Programa Gestión del Conocimiento sobre calidad y equidad de la formación profesional y sus aportes para el trabajo decente en América Latina y el Caribe.

OIT/Cinterfor já tem incorporado várias das realizações e aprendizagens resultantes do mesmo, enriquecendo, ampliando e melhorando suas formas de trabalho”²⁸.

No ano 2009, um novo sistema facilitou a administração de conteúdos para as bases de recursos didáticos, experiência e normas de competência. A partir novembro de 2011, os avanços tecnológicos permitiram uma plataforma dinâmica que integrou espaços de divulgação, interação e construção coletiva do conhecimento.

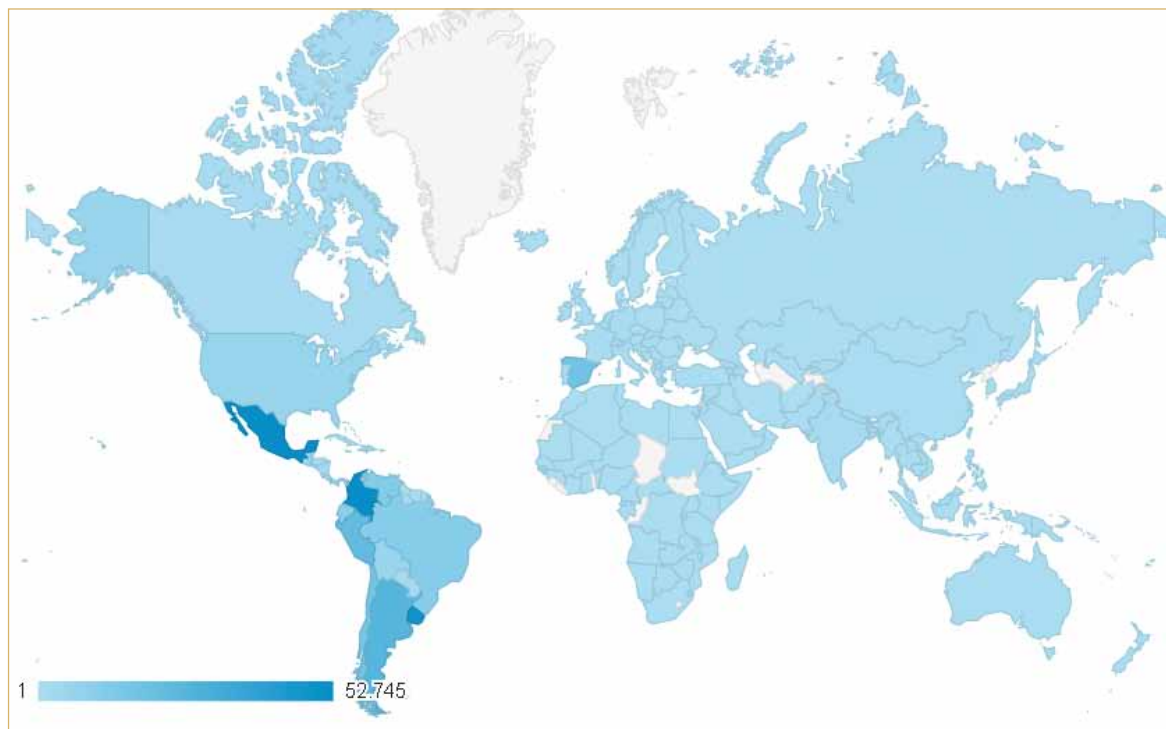
Ferramentas para a Gestão do Conhecimento

- **Banco de Recursos Didáticos:** graças a contribuição do Senai, que em 2009, colocou a disposição dos membros da Rede mais de 6000 materiais didáticos, consolidou-se este banco, que inclui também, materiais de outras IFP e da OIT em temas relacionados com a FP. Hoje podem ser acessados mais de 12 mil títulos.
- **INFOR:** base de dados bibliográficos, estudos, análises, guias, manuais, materiais didáticos e resultados de pesquisas.
- **Banco de dados de competências no trabalho:** contém padrões identificados e validados pelas IFP da Rede e de outras regiões do mundo em diferentes setores produtivos.
- **Banco de dados de experiências:** oferece uma recopilação de programas e estratégias que tiveram resultados positivos.
- **Base de dados de especialistas:** contém CV de pessoas vinculadas à FP, sua experiência de trabalho, pesquisas, programas e projetos que foram desempenhados.
- **EVC - Espaço Virtual:** plataforma que serve de apoio às atividades e comunidades de prática.

A ferramenta de análise estatística da plataforma facilita conhecer os temas de interesse dos usuários para atualizar e melhorar as bases de dados e oferecer serviços conformes. De fato, as quatro áreas temáticas mais visitadas são: competências no trabalho, juventude e emprego, gênero e igualdade, e produtividade.

²⁸ Relatório de avaliação do Projeto Gestão do Conhecimento sobre qualidade e equidade da formação profissional e suas contribuições para o trabalho decente na América Latina e o Caribe (PGdeC). Dezembro de 2010

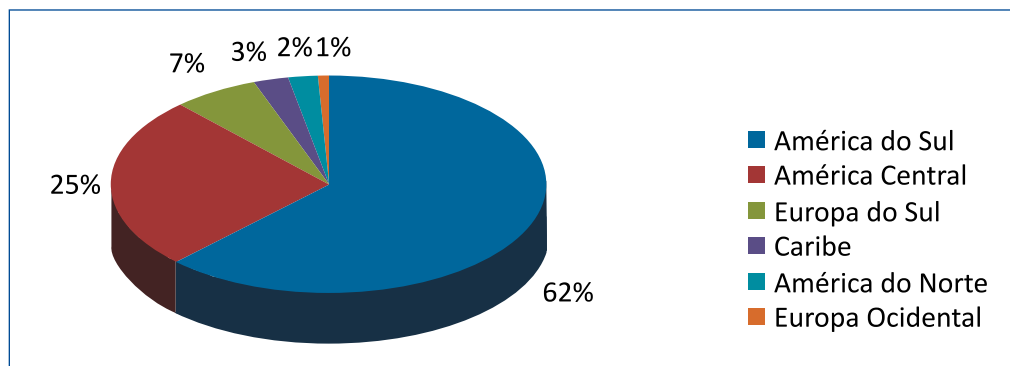
A plataforma é visitada por 191 países, constituindo um serviço da OIT para o mundo da FP.



Distribuição geográfica das visitas à plataforma no período novembro de 2011-maio de 2013. A intensidade da cor representa o número de visitas.

**Visitas por subcontinente
de novembro 2011 a maio 2013**

Subcontinente	Visitas 11/2011-4/2013
América do Sul	239764
América Central	97879
Europa do Sul	24968
Caribe	9599
América do Norte	7801
Europa Ocidental	3606
Ásia do Sul	1973



Características relevantes da FP na América Latina e no Caribe

Entre as características notáveis da FP na América Latina e no Caribe, predomina a gestão, o intercâmbio e a construção coletiva do conhecimento, graças à dinâmica rede de IFP que o Cinterfor coordena. Também se destaca nas IFP sua capacidade de inovação, respondendo aos diferentes momentos sociais, econômicos e tecnológicos; o enfoque setorial e social com base na demanda; a gestão tripartite na maioria dos órgãos dirigentes e em instâncias de nível setorial e local.

Sobre bases sólidas a FP tem avançado de forma permanente; atualizando, incorporando e adaptando as metodologias, pedagogias, ferramentas, materiais didáticos e formas de oferecer a formação. A seguir alguns dos pontos mais destacados²⁹.

A metodologia analítica, ativa e dinâmica

A técnica de ensino-aprendizagem que as IFP adotaram na América Latina e no Caribe tornou-se notável com o nome de método analítico, ativo e dinâmico, uma recriação de diversas influências que vieram dos Estados Unidos e da Europa. Foram essas experiências que chegaram ao Brasil quando o SENAI ainda dava os seus primeiros passos, presumindo um esforço de adaptação à realidade brasileira e, a partir daí, propagou-se para todas as IFP.

Foi com este enfoque que se elaboraram as séries metódicas para a formação de aprendizes nas especialidades consideradas então ofícios “universais”, especialmente na área industrial,

²⁹ Descrição e análise pormenorizada em Ducci, M. A. (Coord.). A formação profissional no limiar dos 90. V. II, Cap. VII. http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/fp_umbral90_v2.pdf

influenciando a configuração das oficinas, a importação de máquinas, equipamentos e o desenho dos centros de formação.

Este método, é muito apropriado quando a divisão do trabalho é clara e as tarefas são específicas, apresenta dificuldades ao abordar a formação dos setores não modernos da economia, envolvendo uma renovação metodológica que tem sido canalizada em duas linhas fundamentais do trabalho: projetar os métodos clássicos de formação para fora dos centros, através de métodos de não convencionais; e, desenvolver uma metodologia mais específica de formação na produção.

A estrutura modular - o currículo flexível e o projeto pedagógico

A análise ocupacional trata a área específica de acordo com a realidade dos empregos, detectando as transformações das ocupações conhecidas e das que surgem decorrentes das mudanças do mercado de trabalho e o desenvolvimento tecnológico. Originou-se, assim, a focalização modular da FP, cuja representação gráfica forma um itinerário, no qual se indicam os caminhos alternativos de formação a partir de um módulo básico, oferecendo saídas intermediárias para o mercado de trabalho, com retornos sucessivos ao processo de formação quando as mudanças tecnológicas sejam necessárias.

Um módulo de formação é o conjunto de conhecimentos básicos, tecnológicos e de práticas profissionais, ligados e condicionados entre si, que possibilita a aquisição de competências para executar atividades de uma ocupação; oferecem informações dosadas em quantidade e dificuldade; exemplos que facilitam a compreensão; imagens que esclarecem os conceitos; exercícios que reforçam a aprendizagem; sínteses que destacam os principais aspectos; e, avaliações parciais que permitem comprovar a aprendizagem.

Os módulos são facilmente combinados para satisfazer às necessidades específicas das empresas e dos trabalhadores, contando com a participação dos destinatários das ações de formação na definição dos seus próprios objetivos. Compõem os instrumentos para estruturar o sistema de certificação ocupacional.

O conceito do sistema modular foi introduzido inicialmente no INA na Costa Rica, a partir daí passou para o SENAI, onde trabalharam numa ampla categoria de ocupações. Cinterfor contribuiu para a sua expansão na América Latina e no Caribe e em outros países do mundo.

Métodos e materiais didáticos

Os Materiais didáticos são os diferentes elementos que concretizam os conteúdos programáticos, reprodutíveis e adaptáveis de acordo com as necessidades e com os objetivos específicos das ações de formação. Sistematizam as experiências para torná-las repetíveis e aplicáveis a um número cada vez maior de beneficiários. No início da FP esses materiais eram praticamente inexistentes; o professor ensinava ao aprendiz fazendo uma demonstração e uma explicação oral, os assuntos que eram debatidos conforme a experiência pessoal dos instrutores. Os primeiros materiais eram, em grande parte, produzidos pelas próprias IFP, como guias para os instrutores, ou cópias de manuais realizados em países de fora da região.

As Coleções Básicas Cinterfor (CBC)

Nos anos 70 Cinterfor promoveu a produção, de forma cooperativa, dos materiais didáticos que poderiam ser utilizados em qualquer país da região, para cursos com diferentes níveis e objetivos, e aplicável a qualquer técnica de ensino.

As IFP modelaram as bases metodológicas e estipularam as regras que regeriam a elaboração de cada CBC³⁰, juntamente com mecanismos periódicos de avaliação e revisão. Desta forma, evitava-se a dispersão e a repetição de trabalhos similares, e consequentemente, a poupança de recursos humanos e financeiros.

Essa ação combinada na produção de materiais didáticos marcou e consolidou os primeiros anos do Centro; entre 1971 e 1979, os especialistas das IFP elaboraram 33 CBC correspondentes a ocupações dos três setores econômicos, dando maior preferência ao setor secundário para o qual ainda editou-se a Enciclopédia Prática de Mecânica Geral (Ducci, 1990).

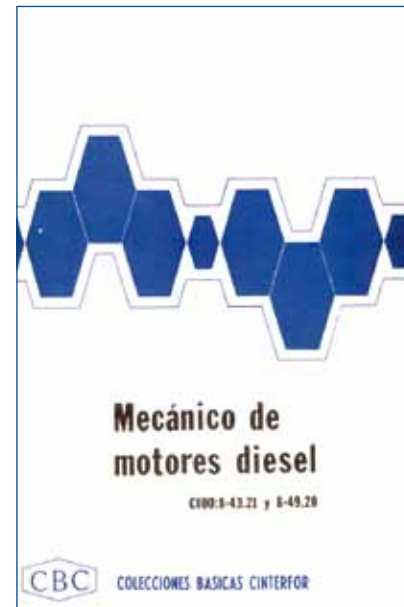
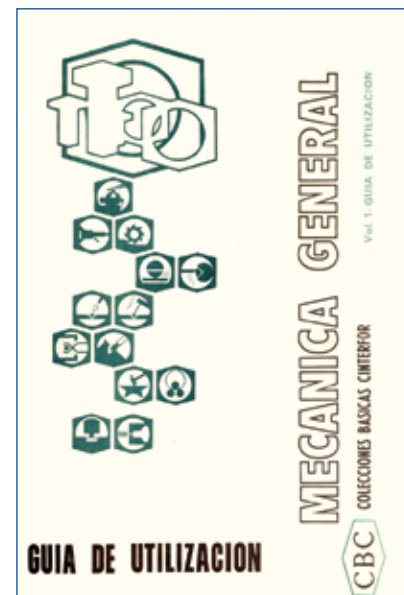
As CBC constituíram-se numa fonte de informação muito valiosa para a elaboração de material didático modular que são utilizados pelas IFP; este método inovador de trabalho facilitou a unificação de metodologias e processos nas instituições que compõem a rede que coordena Cinterfor; dando por sua vez uma característica de identidade própria, que ao longo dos anos, se aprofundou e enraizou (Ducci, 1990).

A formação baseada nas competências

A Recomendação 195 (2004), sobre o desenvolvimento dos recursos humanos, incorporou definições relativas à FP contemporânea:

- “a) a expressão «aprendizagem permanente» abrange todas as atividades de aprendizagem realizadas ao longo da vida com a finalidade de desenvolver as habilidades e qualificações;*
- b) o termo «competências» abrange os conhecimentos, as aptidões profissionais e o saber-fazer que se dominam e aplicam em um contexto específico;*

³⁰ <http://www.oitcinterfor.org/recurso-didactico/cbc>



- c) o termo «qualificações» designa a expressão formal das habilidades profissionais do trabalhador, reconhecidas nos âmbitos internacional, nacional ou setorial; e,
- d) o termo «empregabilidade» faz referência às competências e qualificações transferíveis que reforçam a capacidade das pessoas para aproveitar as oportunidades de educação e de formação que se lhes apresentem com vistas a encontrar e conservar um trabalho decente, progredir na empresa ou mudar de emprego, e adaptar-se à evolução da tecnologia e das condições do mercado de trabalho".

A Recomendação 195 reflete as condições econômicas e sociais vigentes no século XXI. Efetivamente, os avanços tecnológicos, a criação de mercados mundiais de produtos e serviços, a competência internacional, os investimentos diretos estrangeiros, as novas práticas de gestão e de organização das empresas e do trabalho, aumentaram extraordinariamente a importância do desenvolvimento de recursos humanos para que as empresas, os trabalhadores e os países aproveitem totalmente as oportunidades e enfrentem os desafios.

Promoção da Recomendação 195

OIT/Cinterfor impulsionou sua discussão e divulgação através de eventos nacionais e internacionais; no âmbito da 37ª RCT, realizada em Santo Domingo (República Dominicana) houve um painel tripartite. Vários documentos promoveram o conhecimento, a difusão e o debate entre os interlocutores sociais.

Com antecedência à adoção desta Recomendação, a OIT já havia salientado a importância do enfoque de competências; Cinterfor identificou vários aspectos relativos ao mesmo: no âmbito do projeto “*Certificação das qualificações ocupacionais dos trabalhadores da América Latina e do Caribe*”³¹, ao considerar que elas devem refletir a realidade para a qual foram concebidas e são a base para a qualificação em uma categoria ocupacional³². Assim, o estudo “*A formação profissional no limiar dos anos 90*”, manifesta critérios preliminares sobre as competências, como sua validade para serem certificadas, independentemente de como foram adquiridas.

³¹ Financiado pelo Governo da República Federal da Alemanha e executado entre 1975 e 1979.

³² La certificación de las calificaciones ocupacionales de los trabajadores: un planteo inicial. OIT/Cinterfor, 1975.

Impulso do enfoque baseado nas competências

A formação baseada em competências conferiu à FP uma nova forma de tratar as questões críticas, tais como a definição de programas, a forma de executar as ações e o reconhecimento do saber, num processo que se iniciou em meados da década dos noventa e ainda continua. As IFP advertiram para as vantagens de focar a formação nos resultados, bem como no desenvolvimento das competências básicas, incluindo as de cidadania; das competências técnicas; do reconhecimento do saber; e da flexibilidade, que facilita o desenho modular.

A participação dos trabalhadores e dos empregadores na identificação e validação de competências no trabalho é essencial, e assim está comprovada, entre outras, com a integração das mesas setoriais do SENA, dos comitês técnicos setoriais do SENAI, dos órgãos setoriais do Chile Valora, das instâncias tripartites na indústria da construção da Argentina e do Peru, através da Fundação UOCRA e do SENCICO, respectivamente.

O desenvolvimento curricular é contextualizado, flexível, modular e integral, orientado a cobrir as competências básicas e técnicas. Neste sentido o SENAI e o SENAC desenharam itinerários desde os níveis básicos até os mais avançados.

Os membros do Cinterfor incorporaram o enfoque de competências com uma clara orientação para a melhoria da pertinência e qualidade da FP; também os Ministérios do Trabalho o adotaram no desenho e na execução de suas políticas ativas de emprego; e, os ministérios de educação, nas áreas de educação técnica.

A gestão de recursos humanos por competências são estabelecidas nas organizações nos processos de seleção, formação e desenvolvimento, entre outros. As Associações de recursos humanos da Argentina (ADRHA) e do Uruguai (ADPUGH) trabalham nesta linha.

Seminário Regional sobre competências no trabalho México, 1996

Organizado por CONOCER y Cinterfor, convocou a todos os membros da rede IFP. No evento foram analisadas experiências da Austrália, Canadá, Espanha, Estados Unidos e Inglaterra.

Esse encontro deu início a um processo de cooperação, intercâmbio e aprendizagem coletiva, cujo resultado mais significativo é a incorporação do enfoque de competências da FP na região.

A cooperação internacional teve um papel importante na difusão do enfoque de competências no trabalho. O Centro Internacional de Formação da OIT – Centro de Turim – realizou, durante vários anos, ações de formação neste âmbito, trabalhando em conjunto com Cinterfor. As aprendizagens e experiências de outros foram compartilhadas, alcançando uma grande expansão na região.

Nestes anos de aplicação da formação por competências, verificou-se a sua validade em geral e, em especial, em relação à identificação de perfis ocupacionais, o desenho curricular modular, a avaliação de competências no trabalho, os mecanismos de reconhecimento e certificação do saber, a elaboração de materiais didáticos e o desenvolvimento de ambientes de aprendizagem.

A formação baseada em competências foi complementada com as novas teorias que reconhecem as diferentes velocidades de aprendizagem e, que a mesma, não é um processo linear de acumulação, mas sim de constante reflexão e outorgando um novo significado ao aprendizado.

O diálogo social e a FP

As mudanças no local de trabalho, unidas à inovação tecnológica e à sua tendência a exigir um maior nível de formação, criam uma demanda de qualificações especializadas e técnicas superiores; tais mudanças têm consequências de grande alcance para a gestão dos recursos humanos. O diálogo social é a forma de antecipar e ajudar as dificuldades decorrentes das mudanças na organização e as condições de trabalho e nos modelos de emprego.

Como consequência da democratização e o desenvolvimento da sociedade civil e de diversas instituições na região, o diálogo social está muito presente entre os empregadores, os trabalhadores e uma ampla gama de atores sociais vinculados com a formação para o trabalho. Além disso, foram descentralizadas atribuições, transferindo-as a instancias bipartites setoriais, governos locais, a associações da sociedade civil, entre outros. A experiência mostra que o diálogo social tem contribuído a reduzir conflitos com relação à capacitação, e a centralizar melhor os programas de formação.

Avaliação das tarefas e desenho do processo de certificação ocupacional na indústria da construção

Projeto executado por Cinterfor. A proposta é atualizar a avaliação de tarefas e gerar mecanismos que permitam aplicar a certificação por competências dos recursos humanos da indústria da construção no Uruguai.

O Conselho de Salários da Indústria da Construção, órgão de integração tripartite, definiu a FP como prioritária. Por essa razão, formou a Comissão Bipartite para a Avaliação de Tarefas (CBET), integrada por representantes das organizações empresariais e sindicais do país, as que apoiam permanentemente o projeto.

Além de atualizar a descrição e a valorização dos cargos, o projeto irá elaborar uma proposta para a certificação das competências dos trabalhadores e capacitará os interlocutores sociais para transferir os produtos.

Essa experiência de diálogo social foi apresentada como uma prática bem sucedida no evento anual “Private Sector Focal Meeting Points Meeting (PSFP)”, coordenado pelo Pacto Global sobre a colaboração entre as Nações Unidas e o setor privado (Genebra, abril de 2013).

A empresa como um lugar de aprendizagem

A formação dual tem sido uma das mais difundidas na região; é realizada alternando a capacitação entre um centro e a empresa. Os modelos de alternância mais conhecidos provêm da Alemanha, Suíça e Áustria, os quais foram adaptados à realidade econômica e social dos países, por HEART Trust/NTA, SENATI, SENA, INFOTEP, INSAFORP, SENAI, SENAC, SENAR, o Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social da Argentina, entre outros.

Formação dual no SENATI

O participante tem o patrocínio das empresas, que facilitam a aprendizagem prática em suas instalações de produção e lhes oferecem um subsídio mensal.

Esta modalidade é ensinada na formação de técnicas operacionais, para o desempenho de ocupações da atividade industrial manufatureira, bem como o trabalho de instalação, reparação e manutenção realizadas nas demais atividades econômicas. Também nas ocupações de administração industrial da produção, contabilidade e custos, gerenciamento de pessoal e vendas³³.

Formação Dual e certificação em HEART Trust/NTA

A formação ocorre em um ambiente de trabalho cotidiano, com o equipamento e material que os trabalhadores utilizam em suas operações diárias. Dessa forma, economiza-se o tempo e o custo de viajar para outro local para ser avaliado. Como resultado da formação, a avaliação e a certificação, as empresas podem obter benefícios, tais como: os empregados obtêm o reconhecimento internacional de certificação reconhecido por todas as ilhas de CARICOM e os países da Commonwealth (NVQ-J); um pessoal motivado para passar para o seguinte nível em sua profissão; e, um grupo de trabalhadores certificados em caso de que surjam novas ofertas de trabalho ou a empresa se expanda³⁴.

³³ <http://www.senati.edu.pe/web/informacion-general-del-patrocinio>

³⁴ <http://www.heart-nta.org/index.php/employers/train-your-staff>

Programa de formação profissional para jovens – Fundação SAO

Em colaboração com SENA, SENAI e a Fundação Herstelling de Amsterdam, a Fundação SAO do Ministério do Trabalho, Desenvolvimento Tecnológico e Meio Ambiente de Suriname, realiza um programa de prevenção da deserção escolar juvenil para pessoas maiores de 16 anos, que inclui formação para trabalhos técnicos em enfermagem, tarefas do lar, confecção de roupa, beleza e administração.

As ações de capacitação são feitas nas empresas e também incluem o desenvolvimento de competências sociais. Teve como resultado uma considerável diminuição da deserção escolar e melhores oportunidades de acesso ao mercado do trabalho.

Educação superior universitária e de pós-graduação

No Brasil, SENAI e SENAC têm desenvolvido uma ampla oferta de educação superior levando adiante cursos técnicos, de graduação e de pós-graduação, para responder às demandas da indústria e do comércio; no México, a Universidade Aberta e a Distância da Secretaria de Educação, contribui para a formação integral das pessoas ao longo da vida.

SENAI São Paulo

Os cursos de pós-graduação oferecem aos alunos a possibilidade de especialização em áreas que, vinculadas à graduação, ampliam a formação inicial obtida no curso superior e oferecem novas oportunidades de atuação profissional por estar em perfeita sintonia com o mercado de trabalho³⁵.

³⁵ <http://www.sp.senai.br/Senaisp/WebForms/Cursos/CursosTipos.aspx?Tipo=117&Menu=33>

SENAC São Paulo

El O portfólio de produtos e serviços educacionais acompanha o ritmo acelerado das tendências da sociedade e é distribuído por meio de uma estrutura composta, atualmente, pelo Centro Universitário Senac - Campus Águas de São Pedro, Campus do Jordão e Campus Santo Amaro, na zona sul da capital - e outras 56 unidades distribuídas pela Grande São Paulo e interior do Estado. Os espaços são equipados com o que há de mais moderno, compondo ambientes em que os alunos vivenciam, diariamente, padrões avançados da prática profissional. Um bom exemplo é a atuação dos hotéis-escola - Grande Hotel Campos de Jordão e Grande Hotel São Pedro-, que integram harmoniosamente suas atividades comerciais ao exercício pedagógico³⁶.

La Universidad Abierta y a Distancia de México (Un ADM) de la SEP

La UnADM tiene como objetivo articular un sistema educativo innovador que contribuya a la formación integral de la población a lo largo de su vida, cuyos principios sean la calidad, equidad, pertinencia para competir internacionalmente, haciendo uso intensivo y extensivo de las tecnologías de la información y la comunicación, respaldado en redes humanas, tecnológicas y administrativas, con programas académicos consistentes que contribuyan al fortalecimiento de la educación superior y al progreso nacional³⁷.

A FP, a competitividade e a inovação

Desde os anos 90 as IFP estabeleceram centros de desenvolvimento tecnológico, os quais, ao mesmo tempo em que capacitam os trabalhadores, prestam serviços de laboratório, testes e ensaios, demonstrações e adaptações, expondo uma clara conexão entre as demandas das empresas e a oferta de formação.

A rede de centros de inovação, investigação aplicada e antecipação de tendências tecnológicas do SENAI, dispõem de uma variedade de programas e serviços de apoio à competitividade empresarial no plano internacional; à valorização de idéias transformadoras;

³⁶ <http://www.sp.senac.br/jsp/default.jsp?newsID=a1978.htm&testeira=722&sub=0&unit=NONE&type=PE,P,M,G,X>

³⁷ http://www.unadmexico.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=290

e, fomenta os direitos de propriedade intelectual. Também organiza o Congresso Brasileiro de Inovação na Indústria e lidera o Movimento Empresarial pela Inovação.

O SENATI presta serviços às empresas industriais e realiza jornadas de divulgação tecnológica, de gestão da qualidade e a competitividade.

O INFOTEP implementou o programa “LEAN 100” que aplica os princípios do “Lean Manufacturing” nas empresas dominicanas e a metodologia SIMAPRO da OIT no setor açucareiro.

O plano estratégico do SENA liga suas atividades com o incremento da competitividade do país e aos setores prioritários definidos no plano de desenvolvimento.

A Fundação Tripartite para a Formação no Emprego da Espanha, através dos Projetos de Ações de Apoio desenvolve instrumentos para contribuir com a melhora do planejamento, organização, desenvolvimento, transmissão e avaliação da FP; atualiza a informação sobre a situação econômica, empresarial e trabalhista, bem como a repercussão das mudanças tecnológicas e organizacionais na competitividade das empresas; e a qualificação dos trabalhadores. O financiamento desses projetos realiza-se mediante convocatórias anuais de subvenções públicas.

A STPS do México criou o portal Produtividade no Trabalho³⁸ em que os trabalhadores e empresários têm acesso à informação, estatísticas, e uma calculadora de produtividade para melhorar a competitividade das empresas.

³⁸ <http://www.productividad.org.mx/>

Sistema Integral de Mejora y Avance de la Productividad – SIMAPRO/OIT

Fomenta el aprendizaje en las empresas, vinculado con el desarrollo de competencias y el diálogo social entre las partes.

En SIMAPRO, la productividad se define y se mide como efectividad, que es el logro de los objetivos, los que previamente han sido identificados y definidos, para superar dificultades en los procesos productivos.

Varios miembros de la Red promueven este Sistema, entre ellos: ICAM en PYME; INTERFASES en empresas frutícolas; INFOTEP en hoteles e ingenios azucareros; también lo aplican INSAFORP y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Cuba en este último sector³⁹.

Articulação da FP com a educação

Os países enfrentam desafios para desenvolver métodos de ensino coerentes que vinculem a educação básica, a secundária e superior, a FP, a incorporação ao mercado de trabalho e a aprendizagem ao longo da vida. Garantir a qualidade da educação e das competências básicas para todos tornou-se uma prioridade.

A coordenação em diferentes níveis, a fim de aplanar a transição entre a educação, a capacitação, a aprendizagem permanente e o emprego, são fundamentais; a conexão entre as políticas interministeriais é essencial para adotar medidas que articulem a educação e o desenvolvimento de competências.

Esta coordenação apresenta-se em ações como as que realizam a Fundação UOCRA em escolas na província de Buenos Aires, proporcionando formação técnica específica para os jovens, com a possibilidade de certificar as competências adquiridas; e, igualmente, nas associações entre as IFP e escolas de ensino básico SESI-SENAI, e de ensino médio SESC-SENAC, que têm o propósito de oferecer oportunidades educacionais que propiciem a formação integral dos jovens e facilitem sua entrada no mercado de trabalho.

³⁹ <http://www.oitcinterfor.org/productividad/simapro>

O SENCE e ChileValora articulam os perfis ocupacionais e os desenhos curriculares; a participação do Ministério de Educação facilita o desenho de um quadro de qualificações; no mesmo sentido avança na Colômbia, com a participação do SENA e os ministérios da educação e do trabalho.

Em geral, a educação de nível técnico está regulamentada pelos ministérios da educação; no México, o CONALEP, oferece educação profissional técnica a nível pós-secundário, sendo por sua vez um centro de avaliação e certificação de competências no trabalho.

No Brasil, à SETEC do Ministério da Educação, compete, entre outros fins, planejar, orientar, coordenar e supervisionar o processo de formulação e implementação da política de educação profissional e tecnológica, bem como promover ações de fomento ao fortalecimento da qualidade da FP; o guia de cursos é a referência da oferta de formação que todas IFP realizam nesse nível. Em 2011, o governo federal do Brasil criou o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC)⁴⁰, com o propósito de ampliar e democratizar a formação inicial e contínua, tanto presencial como à distância. Diversos acordos celebrados com o SENAI, SENAC SENAR SENAT e SEBRAE têm possibilitado a expansão da cobertura de seus serviços, bem como readequar suas infraestruturas.

Formação para a inclusão social: um compromisso permanente e renovado da IFP na região

O acesso ao ensino e a capacitação é fundamental para ajudar as pessoas mais desfavorecidas da sociedade para sair do círculo vicioso de poucas qualificações, baixa produtividade e emprego pouco remunerado; as IFP têm reconhecido que aquelas pessoas estão expostas a múltiplas circunstâncias desfavoráveis que apresentam desafios particulares. Portanto, têm procurado atender às suas necessidades específicas e eliminar as barreiras de acesso à formação, desenhando materiais didáticos, estratégias e ambientes de aprendizagem apropriados.

⁴⁰ <http://pronatec.mec.gov.br>

O panorama da FP mostra numerosos programas dirigidos a grupos específicos, entre os quais: as comunidades rurais, já mencionadas anteriormente, as pessoas com deficiência, as que estão privadas de liberdade, aos adultos maiores e ao jovens em situações de risco social.

O Programa SENAI de Ações Inclusivas está dirigido a pessoas com deficiências físicas, auditivas, intelectuais, visuais ou múltiplas, bem como a populações afrodescendentes, indígenas e adultos maiores.

Da mesma forma o SENAC tem como princípio orientador a acessibilidade, em todas suas ações, para incluir as pessoas com deficiência preservando seus direitos cidadãos.

Também existem programas encaminhados à FP de pessoas detidas nas prisões para facilitar a sua reintegração na sociedade, tais como:

- “*María Marías*” do SENAC, SENAI e SEBRAE;
- “*Recomenzar*” Secretaria do Trabalho e Previdência Social do México;
- “*FP en contexto de encierro*” do “Programa de Educação para o Trabalho e a Integração Social” do INET;
- Formação na indústria da construção para a população do sistema penitenciário da Fundação UOCRA;
- Curso de eletricista residencial do INADEH para menores infratores.

Através da formação inicial, cujo objetivo é que as pessoas dominem as competências de trabalho para um primeiro emprego, o INSAFORP, oferece diversos cursos dirigidos a jovens, mulheres e população em condições de vulnerabilidade; o Ministério da Educação do Brasil realiza o Programa Mulheres Mil, cujo objetivo é facilitar o acesso à FP, o emprego e a renda deste grupo; e, a Fundação Compromisso, no âmbito de *EmpleARse* apoia a FP de jovens, mulheres, pessoas com deficiência e povos indígenas. O CADERH assessora o setor público e privado de Honduras na gestão do talento humano, e suas ações estão especialmente dirigidas a jovens que estão na linha de pobreza e risco social.

As condições de emprego e FP da mulher tem merecido atenção especial para reduzir as práticas discriminatórias, seja na capacitação, como no local de trabalho. Nesse sentido, Cinterfor coordenou, entre outros, o programa FORMUJER, juntamente com o MTEySS da Argentina, a Fundação INFOCAL; e o INA e apoiou as diversas iniciativas das IFP da Rede nestes temas.

O Projeto ÁGORA (Aulas de Gestão Ocupacional para América Latina), do SNPP do Paraguai, promove a empregabilidade de pessoas com deficiência visual, através de ações de orientação profissional, capacitação e intermediação no trabalho, de acordo com suas competências pessoais.

Formação para o setor rural

O Programa Empreendedor Rural do SENAR, em parceria com o SEBRAE, está dirigido a pequenos e médios produtores; tem o propósito de desenvolver competências pessoais, sociais e técnicas, como a autoestima, a cidadania e a liderança, formas de comercialização, custos de produção e noções de legislação (do trabalho, meio ambiente e familiar). O Sistema CNA/SENAR lançou o Programa Trabalho Decente - Educação Postural no Campo, com o objetivo de capacitar os produtores e trabalhadores rurais quanto ao conforto, a saúde e a segurança durante suas atividades diárias. Seus participantes incorporam o conceito de trabalho decente e compreendem quais são as ações que estimulam, seja o produtor quanto o empregado rural, a fazer que o mesmo fique sendo uma prática em todo o país. Esta iniciativa está em linha com a Resolução da OIT relativa às qualificações para a melhora da produtividade, o crescimento do emprego e do desenvolvimento (CIT, junho de 2008). O SENAR, também realiza um programa de inclusão digital rural⁴¹.

O Centro Paula Souza, no Brasil, estabeleceu a cooperativa-escola com o propósito de educar aos alunos nos princípios do cooperativismo e promover o aprendizado através de

41 www.canaldoprodutor.com.br

atividades produtivas; portanto, se integra a escola com a comunidade rural, mediante a prestação de serviços, extensão rural e atividades socioculturais.

No Chile, a Corporação Educacional da Sociedade Nacional de Agricultura - SNA Educa, cobre especialidades técnico-profissionais, aprovadas pelo Ministério da Educação, nas seguintes áreas: agropecuária, florestal, serviços de alimentação coletiva, elaboração industrial de alimentos, mecânica industrial e automotiva, eletricidade, construções metálicas, enfermagem, instalações sanitárias e edificações.

O programa de melhora das condições sócio-educacionais em comunidades rurais de Nicarágua, executado por INATEC, capacita jovens para a construção de escolas e lhes outorga uma retribuição para facilitar a sua permanência.

Jovens Empreendedores Rurais do SENA promove o desenvolvimento empresarial mediante a criação de pequenas empresas sustentáveis que, ao mesmo tempo em que geram renda, estimule a produtividade e competitividade no campo.

FP e o cuidado do meio ambiente

A Rede tem incluído em suas ações o desenvolvimento de competências para conservar e preservar o meio ambiente. Insiste-se na educação e na gestão ambiental, a reciclagem de materiais, as tecnologias limpas, o tratamento de água, a recuperação de áreas degradadas e a legislação ambiental. Os “empregos verdes” requerem o desenvolvimento de empreendimentos ambientalmente sustentáveis. Existem numerosos exemplos na Rede, alguns deles:

- Competências transversais em educação ambiental ⁴², SENAI.
- Programas Agrinho ⁴³ e Terra Adorada ⁴⁴, SENAR.

⁴² <http://www.senai.br/ead/transversais/>

⁴³ <http://www.agrinho.com.br>

⁴⁴ http://www.senar.org.br/programas/terra_adorada.asp?wi=1280&he=1024

- Normas técnicas de competencia laboral e curricular desenvolvidas pelas instituições de formação profissional na América Central⁴⁵, Panamá y República Dominicana (INA, INSAFORP, INATEC, INTECAP, INFOP, INADEH, INFOTEP).
- Competência na zona rural na Argentina⁴⁶, MTEySS.
- Área de formação específica para o meio ambiente⁴⁷, SENAC.
- Centro de tecnologias Ambientais⁴⁸, SENATI.
- Polo Educativo Regional Los Arrayanes⁴⁹, UTU.

Formação para MPMEs

As MPMEs enfrentam desafios particulares no tocante ao desenvolvimento de competências profissionais, tais como a dificuldade de dispor de tempo para a formação, a resistência para investir na capacitação do trabalhador por medo de perdê-lo uma vez que já tenha adquirido novos conhecimentos, ou a falta de recursos para investir na FP. As políticas de fortalecimento dos recursos humanos dirigidas às MPMEs têm experimentado avanços importantes na região.

Os programas de capacitação em matéria de gestão para as MPMEs, que ajudam os empresários a compreender as vantagens empresariais e sociais derivadas do desenvolvimento das competências, tornaram-se eficazes em muitos países e têm experimentado avanços importantes na região. Tais programas são articulados com uma ampla variedade de serviços de desenvolvimento empresarial, formação, para constituir uma resposta integral às necessidades das pequenas empresas. Algumas deles são:

⁴⁵ <http://www.oitcinterfor.org/node/1857>

⁴⁶ <http://www.oitcinterfor.org/node/2698> sob o título “Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Argentina)”

⁴⁷ <http://www.senac.br/cursos/area-meioamb.html>

⁴⁸ <http://www.senati.edu.pe/web/servicios/centro-de-tecnologias-ambientales-cta>

⁴⁹ <http://www.losarrayanes.org/>

- Assessoramento, consultoria e informação técnica.
- Serviços tecnológicos e de laboratório.
- Inovação e investigação aplicada.
- Prospectiva ocupacional e tecnológica.
- Promoção, prospecção e acesso a mercados, antecipação de demanda e internacionalização.
- Fortalecimento através das TIC.
- Responsabilidade social e meio ambiental.
- Acesso a serviços financeiros.
- Melhora da produtividade e competitividade empresarial.

Serviços de Desenvolvimento Empresarial

Brasil

- SEBRAE, <http://www.sebrae.com.br/atender/momento/o-que-o-sebrae-pode-fazer-por-mim>
- SENAI, <http://www.portaldaindustria.com.br/senai/>
- IEL, <http://www.portaldaindustria.com.br/iel/>

Chile

- INTERFASES, <http://www.simapro.cl/>

Colômbia

- SENA, <http://comunica.sena.edu.co/portafolio/>

Costa Rica

- INA, <http://www.inapymes.com/>

Espanha

- FIFE, <http://www.fundaciontripartita.org/index.asp?MP=11&MS=0>

Guatemala

- INTECAP, <http://www.intecap.edu.gt>

México

- ICAM, <http://www.simapro.org/pyme/doarsal.php?doarsal=inicio>

Peru

- SENATI, <http://www.senati.edu.pe/web/servicios/servicio-empresariales-centro-de-servicios-para-la-pequena-empresa-centropyme>
- <http://virtual.senati.edu.pe/ticpyme/>

República Dominicana

- INFOTEP, <http://www.infotep.gov.do/art.php?id=1171>

Diversificação da Institucionalidade

A grande diversidade do ambiente social e econômico, bem como a segmentação do mercado de trabalho da região, tem exigido às IFP o desenho e execução de programas focalizados que analisam as características particulares da população, quanto à raça, gênero, idade, localização geográfica, condições físicas e educacionais.

Concorrem órgãos públicos e privados, o que confere à FP maior diversidade e flexibilidade, como está na Rede. Em efeito, coexistem instituições de cobertura nacional e local; multissetorial e setorial; administradas pelos governos ou pelos atores sociais; relacionadas com o desenvolvimento dos recursos humanos.

Argentina

- [Ministério de Educação do Governo da Cidade de Buenos Aires](#)

Detenta diferentes áreas de formação para a educação e o trabalho, destinadas aos jovens e adultos para desenvolver experiências e habilidades para sua integração na educação e no trabalho. Tais áreas são: Gestão de Operações da Educação e Trabalho, Direção de Formação Técnica Superior e Direção de Educação Técnica.

- [ITU – Mendoza](#)

Da tarefa de repensar a relação entre a educação, a tecnologia e o trabalho surge a proposta de somar esforços para construir uma instituição comprometida com o desenvolvimento local, ter presente às inovações tecnológicas e orientadas à formação profissional de quadros médios.

- [Bispado de Morón](#)

O Centro de Formação Profissional surgiu como resposta às necessidades de capacitação para o trabalho das comunidades mais postergadas da diocese de Morón, (Hurlingham, Morón e Ituzaingó), com a assinatura de um acordo entre a Direção Geral de Escolas do Ministério da Educação da província de Buenos Aires e do Bispado de Morón. Através dele, o Ministério paga os salários do pessoal de fábrica, outorga os certificados e realiza a supervisão pedagógica. Por sua vez, o Bispado oferece as instalações para o ditado dos cursos, os equipamentos e oferece o corpo docente.

- [SMATA](#)

Criado pelo Conselho Nacional de Educação Técnica, com o objetivo de satisfazer a procura de formação dos trabalhadores, quadros médios e empresários do Serviço de Manutenção e Reparação de Automóveis.

- [UTHGRA](#)

No âmbito de seus objetivos de garantir que os trabalhadores do setor hoteleiro e gastronômico tenham uma existência superior de ordem material e moral, executa programas de formação profissional.

Bahamas

- BTVI

Na jurisdição do Ministério de Educação, apoia à comunidade com oportunidades de aprendizagem ao longo da vida: certifica programas dirigidos a empregos para diplomados e transfere formação geral para adultos no local de trabalho. É a única instituição de ensino pós-secundário que oferece oportunidades de capacitação acadêmica, técnica e contínua em uma variedade de programas.

Bolívia

- CEE

É o órgão da Conferência Episcopal Boliviana que coordena, acompanha e vincula os serviços educacionais que a Igreja Católica presta ao país, em educação regular, alternativa, educação superior universitária e não universitária. Liga, entre outras, as Obras de Fé e Alegria, Escolas Populares Dom Bosco, Escolas de Cristo, Facilitadores da Educação Rural, Integral e Alternativa (FERIA), Centros de Educação Técnica, Humanística e Agropecuária (CETHAs) e Centros de Multiserviços Educacionais.

- INFOCAL

Instituição sem fins lucrativos que proporciona serviços especializados de FP para o setor privado, de acordo com as necessidades das empresas; oferece programas dirigidos a microempresas, bem como acesso a educação técnica para populações carentes.

Brasil

- SEST/SENAT

São entidades civis sem fins lucrativos criadas com o objetivo de valorizar os trabalhadores do setor de transporte, estabelecidas a partir de um processo de conscientização do setor e das entidades sindicais. A Confederação Nacional do Transporte (CNT) organiza e administra a instituição. Em sua área social, é responsável por gerenciar, desenvolver e apoiar programas que velam pelo bem-estar do trabalhador nas áreas de saúde,

cultura, lazer e segurança no trabalho. Na área educacional, o foco está em programas de aprendizagem que incluem: preparação, treinamento, aperfeiçoamento e formação profissional.

Cabo Verde

- [IEFP](#)

Organismo dependente do Ministério da Juventude, Emprego e Desenvolvimento de Recursos Humanos, responsável pela execução das políticas de emprego e formação profissional.

A formação e o emprego são objetivos estratégicos para o Governo de Cabo Verde e se enquadram nas políticas de combate à pobreza. Também realiza programas para melhorar a competitividade e a produtividade.

Chile

- [Duoc UC](#)

Tem como objetivo programar e realizar tarefas educacionais destinadas à formação técnica não universitária, pré-técnica e de capacitação e aperfeiçoamento de adultos; sua modalidade de ensino enfatiza os aspectos práticos sobre os especulativos e familiariza os alunos com as mais modernas tecnologias aplicáveis a cada especialidade, habilitando-lhes para efetuar contribuições concretas e úteis para a empresa.

Equador

- [SETEC](#)

Várias linhas de financiamento para a FP foram definidas; as ações de capacitação são realizadas por sindicatos e associações de produção, agências de desenvolvimento local, empresas ou entidades do setor público. 30% da arrecadação mensal da contribuição dos empregadores a nível nacional destina-se a programas para grupos de atenção prioritária e atores da economia popular e solidária, através da SECAP.

El Salvador

- [Ministério do Trabalho e Previdência Social](#)

A Rede Nacional de Emprego é um ponto de encontro entre aquele que procura trabalho e as empresas, presta serviços de orientação ocupacional e informação sobre oportunidades de capacitação.

Espanha

- [CIDECE](#)

Entidade sem fins lucrativos, constituída por pesquisadores e consultores vindos do âmbito empresarial e universitário, a fim de refletir e difundir boas práticas em matéria de emprego, formação e desenvolvimento social, promove a criação e transferência de conhecimento entre a União Europeia e a América Latina.

- [FOREM](#)

A Fundação Formação e Emprego Miguel Escalera, FOREM, é uma fundação de caráter privado e sem fins lucrativos, promovida pela "Confederación Sindical de Comisiones Obreras" (CC.OO), para a promoção e a gestão da orientação e a formação para o emprego. A atividade da FOREM em todos os setores produtivos e em todas as áreas territoriais, junto com a utilização das novas TIC, permitem administrar a aprendizagem para amplos grupos de alunos, bem como desenhar soluções de capacitação personalizadas, com o compromisso de qualidade e inovação permanente.

Peru

- [MTPE](#)

Os programas "Jóvenes a la Obra" e "Vamos Peru" facilitam o acesso ao mercado de trabalho através de capacitação e intermediação trabalhista e prestam assistência técnica aos empreendedores.

As IFP, em colaboração com outros atores, executam as ações que concretizam os planos e programas. No Chile, a diversificação está relacionada com os incentivos estabelecidos pela lei que fomenta aos prestadores privados a oferecer programas promovidos pelo SENSE. No Uruguai, o INEFOP, administra o Fundo de Reconversão para o Emprego a fim de atender as atividades de FP prestadas através de outros órgãos estatais ou entidades privadas. Em El Salvador, o INSAFORP desenvolve quase em sua totalidade os programas de formação por meio da contratação com entidades jurídicas e pessoas físicas.

Algumas IFP, no exercício de sua função reitora, realizam acordos para reconhecer os programas de outros ofertantes, como fazem o INFOTEP, INA e SENA.

Um desafio emergente neste contexto de diversificação consiste em criar um ambiente que promova o desenvolvimento e fortalecimento das instituições confiáveis; e, restrinja a proliferação de operadores de baixa qualidade.

FP e políticas ativas de mercado de trabalho

A FP oferece, no contexto da educação permanente, a oportunidade para o aperfeiçoamento das qualificações, a readaptação e desenvolvimento dos conhecimentos, para que as pessoas tenham acesso a novos empregos e se adaptem às mudanças econômicas e tecnológicas, contribuindo para favorecer sua inclusão social.

As políticas e medidas ativas do mercado de trabalho incluem, entre outras, a orientação profissional e os serviços de emprego, a formação para os desempregados, a readaptação ao trabalho; costumam estar dirigidas a grupos de população desfavorecidos, tais como as mulheres, os jovens, os migrantes, os trabalhadores demitidos e os que correm o risco de demissão a consequência das reestruturações empresariais e as mudanças tecnológicas.

Orientação e intermediação profissional

A NTA de Trindade e Tobago presta serviços de orientação profissional, que incluem progressão de carreira, elaboração de currículos, apresentação de entrevista, aplicações para aprendizagem no local de trabalho, bem como para ter acesso a instituições de educação técnica e terciária. Esses serviços são realizados através de uma unidade móvel e de um site⁵⁰.

A Fundação FAUTAPO da Bolívia está executando o projeto Empregabilidade que dispõe de um site (<http://200.87.25.235/portal/>) que contribui para melhorar a empregabilidade e para articular processos de formação e certificação do trabalho.

A SPPE do Brasil dispõe de um serviço de intermediação de mão de obra (IMO-SINE) que visa reduzir os custos e tempos de espera seja para o trabalhador, seja para as empresas.

O Programa de Requalificação Profissional (PREPARA) do SEPE da Espanha oferece às pessoas desempregadas um itinerário individualizado e personalizado de integração, a participação em atividades de requalificação e/ou reintegração profissional e ajuda econômica de acompanhamento.

O Projeto Regional de Formação, Orientação e Inserção Profissional (FOIL) da OIT tem, entre seus objetivos, o fortalecimento das administrações públicas dos países da América Central e da República Dominicana para facilitar a integração no trabalho de pessoas e grupos vulneráveis. Também procura desenvolver instrumentos técnicos e metodológicos em matéria de intermediação trabalhista. Neste quadro, Cinterfor presta assistência técnica para o desenho, validação e capacitação de formadores de um programa regional sobre intermediação e orientação para o trabalho dirigida a funcionários dos serviços públicos de emprego.

Cinterfor prestou assistência técnica à Direção Nacional de Emprego (DINAE) do Ministério de Trabalho e Previdência Social do Uruguai, como parte de um programa de fortalecimento institucional dos Centros Públicos de Emprego (CEPE), em aspectos de orientação e intermediação focados em competências no trabalho.

⁵⁰ www.jobsandcareercoachtt.com

Qualidade e equidade na FP

Uma das principais aprendizagens alcançadas por Cinterfor e as instituições de formação comprometidas com a incorporação da perspectiva de gênero, tem sido de que esta é uma condição para a qualidade e a equidade das políticas, bem como um fator de inovação da tecnologia educacional.

Com base na experiência de vários programas regionais executados desde a década dos setenta sobre a participação da mulher na educação técnica e profissional, Cinterfor coordenou –como mencionado anteriormente- o Programa FORMUJER⁵¹ que finalizou em 2004. No Uruguai, apoiou o Programa PROIMUJER⁵², executado nos seus inícios pela JUNAE que segue ativo no âmbito do INEFOP.

Com o apoio da COSUDE, a partir de 2004, o trabalho continuou com a difusão e construção coletiva de um quadro de referência para a integração dos enfoques de qualidade e equidade na formulação das políticas de FP.

Através destes anos de trabalho em conjunto com as IFP da Rede, se reforçou a focalização por meio de ações e experiências compartilhadas.

A transversalidade de gênero como critério reitor - Fautapo

Tem adotado os princípios da equidade de gênero, interculturalidade e meio ambiente, como eixos transversais de seu acionar, sendo o campo de formação uma área fundamental para a promoção da igualdade entre homens e mulheres, a inclusão e o respeito às diversidades culturais e o cuidado da natureza.

Tais princípios foram incluídos no planejamento, seguimento e avaliação de seus programas.

⁵¹ Programa de Fortalecimento da Formação Profissional e Técnica de Mulheres de Baixa Renda.

⁵² Programa Promoção da Igualdade de Oportunidades no Emprego e a Formação.

Equidade de gênero - MTEySS Argentina

Desenha e aplica políticas de equidade de gênero no ambiente de trabalho; também, promove o consenso, definindo linhas de ação com outras áreas do Estado e com os interlocutores sociais.

Em 2007 criou a Coordenação de Equidade de Gênero e Igualdade (CEGIOT), com o propósito de que todos os programas e ações do Ministério incorporem a perspectiva de gênero.

Política de Igualdad de género - INA

Cerca de 30 años cumple la trayectoria del INA para la integración de la igualdad de género en todos sus programas y acciones, cerrando brechas y ampliando las oportunidades de FP entre hombres y mujeres.

En 2013 adoptó, expresamente, esta dimensión como política institucional, resultado de un proceso de consulta en que participaron todos los niveles de la institución, el personal docente, administrativo y los estudiantes, así como representantes de las comunidades y las empresas.

As Tecnologias da Informação e Comunicação na FP

A partir de seu estabelecimento as IFP têm utilizado as tecnologias da informação e comunicação (TIC), aproveitando-as de acordo com a sua evolução; têm sido ferramentas de grande utilidade para a capacitação, bem como para prestar serviços de desenvolvimento empresarial, de intermediação, orientação e apoio profissional.

No processo de formação foram utilizadas a rádio, televisão, vídeos, telefone, Internet, as plataformas virtuais e dispositivos móveis.

A formação a distância tem sua origem em 1947, quando o SENAC e o SESC, com a colaboração de emissoras parceiras, estabeleceram a “Universidade do Ar” em São Paulo, com o objetivo de oferecer cursos comerciais pelo rádio. Em 1976, o Senac criou o “Sistema Nacional de Teleducação” que funcionava principalmente por correio; também realizou programas de

rádio e televisão. No ano 2000 foi criada a Rede Sesc-Senac de Teleconferências⁵³ e em 2004, a Rede SENAC de EAD, que entre outras tarefas, realiza a gestão, produção e oferta de cursos de pós-graduação a distância⁵⁴.

A incorporação das novas TIC para executar a FP se consolidou, na maioria das IFP membros da OIT/Cinterfor, nos primeiros cinco anos deste século. O fato de não ter sido feita antes se explica, entre outras razões, pela conectividade iniciante disponível nos países, a baixa alfabetização digital dos participantes e, em alguns casos, dos docentes e técnicos, embora as IFP tenham “...*optado por tomar uma distância saudável diante das propostas que pareciam ser mais soluções mágicas do que soluções reais*”⁵⁵.

Até agora, no século XXI, as IFP têm incrementando consideravelmente o uso das TIC na formação para interagir com os participantes e as empresas. Integram-se no processo de formação: web, e-mail, chat, videoconferências, fóruns de discussão, espaços de trabalho compartilhados, juntamente com materiais impressos.

A cada vez mais as IFP estão utilizando dispositivos móveis em seus programas de formação. Na Rede tem se desenvolvido experiências interessantes: tutoria à distância e uso de realidade aumentada no SENAI; criação de simuladores e calculadoras de processos produtivos no SENA; ferramentas de gestão para melhorar a produtividade das MPMEs no Sistema Avanza⁵⁶ - Cinterfor.

⁵³ (<http://www.senac.br/conhecimento/teleconferencia.aspx>).

⁵⁴ Fonte: Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - Senac

⁵⁵ OIT/Cinterfor. As tecnologias da informação e comunicação e a formação profissional. 2008.

⁵⁶ <http://avanza.oitcinterfor.org>

Formação com aplicações móveis no Caribe

O Instituto de Formação e Desenvolvimento Pesqueiro do Caribe (CFTDI) desenvolveu uma experiência inovadora sobre o uso de aplicações móveis e o desenvolvimento de serviços para a comunidade de pescadores do Caribe.

Seus objetivos são: atender a população de pescadores mais vulneráveis, fornecendo acesso a dados empíricos e informação sobre os regulamentos e políticas do setor; bem como promover o intercâmbio de conhecimentos.

A tecnologia dos telefones inteligentes também se aplica à segurança no mar e ao apoio à formação nas comunidades de pescadores de pequena escala.

<http://www.oitcinterfor.org/es/node/4857>

A construção coletiva do conhecimento na Rede

As TIC são um recurso crescente para facilitar a gestão do conhecimento; por consequência, atendendo as pautas do Conselho de Administração da OIT, bem como as considerações da RCT, Cinterfor, acompanhado pelas IFP, promove seu aproveitamento para facilitar a construção coletiva do conhecimento. Seu espaço virtual (EVC <http://evc.oitcinterfor.org/>) presta um serviço inestimável às comunidades de aprendizagem e prática, permitindo a comunicação em forma horizontal e multidirecional entre os participantes. Desde sua criação, de 2002 até hoje, já hospedou 28 comunidades que analisaram questões prioritárias da FP, com as contribuições de mais de 1.200 profissionais. Os intercâmbios de experiências e conhecimentos têm favorecido o fortalecimento institucional, o debate e a divulgação de experiências, o avanço em relação a situações comuns desde diferentes perspectivas, como a elaboração de documentos de uso prático para atender às demandas de formação.

Quadros de qualificações no âmbito da educação e a FP

“O desenvolvimento de um quadro nacional de qualificações serve aos interesses das empresas e dos trabalhadores porque facilita a educação permanente, ajuda as empresas e as agências de emprego a harmonizar a demanda com a oferta e orienta as pessoas na escolha de uma formação e uma carreira”⁵⁷.

Numerosos acontecimentos no mundo do trabalho e da FP fazem necessário desenhar sistemas para avaliar, reconhecer e certificar competências e qualificações. Entre esses acontecimentos se incluem: as reformas do sistema de educação e formação para uma aprendizagem permanente; o crescimento de parcerias entre empresas e instituições de formação; a proliferação de centros de formação; a ampliação da aprendizagem no local de trabalho; as políticas ativas do mercado de trabalho, que insistem na formação e na orientação; o aumento da mobilidade no mercado de trabalho, e os esforços das empresas para melhorar a produtividade e competitividade através de uma melhor gestão dos recursos humanos.

Para analisar os avanços que têm ocorrido na Europa, na América Latina e no Caribe, bem como os desafios que se enfrentam para desenhar e implementar quadros de qualificações, o projeto “EUROsocial-Empleo” da Comissão Europeia, executado pelo Centro Internacional de Formação (CIF) da OIT, e Cinterfor, propiciaram encontros presenciais e virtuais, nos quais participaram representantes dos Ministérios do Trabalho e da Educação, das IFP, das organizações de empregadores e de trabalhadores, das associações empresariais da América Latina e do Caribe, juntamente com seus parceiros em instituições europeias: a European Training Foundation (ETF), a FTFE, o Instituto Nacional das Qualificações (INCUAL) da Espanha, a Confederação Espanhola de Organizações Empresariais (CEOE) e a União Geral dos Trabalhadores (UGT) da Espanha.

O corolário dessa construção coletiva de conhecimento é o *Guia de trabalho – “Ferramentas básicas para o desenho e implementação de quadros de qualificações”⁵⁸*, que tem o propósito de oferecer orientações práticas, avanços e lições aprendidas para apoiar os designers

⁵⁷ Conclusões sobre a formação e o desenvolvimento dos recursos humanos, CIT 2000.

⁵⁸ <http://www.oitcinterfor.org/node/2298>

de políticas no processo de reflexão e tomada de decisões com relação à conveniência, viabilidade, condições necessárias e estratégias para levar adiante quadros de qualificações em seus países.

Quadro regional de qualificação no Caribe Inglês

Nos países do CARICOM a integração regional, mediante um mercado comum e uma economia única, impacta no mercado de trabalho e nas qualificações dos trabalhadores. Neste contexto criou-se o Quadro Regional dos países do Caribe (CVQ) a partir de um primeiro quadro desenvolvido por HEART-Trust e os implementados posteriormente NTA de Trindade e Tobago, TVET Council de Barbados, Grenada NTA e TVET da Guiana.

Essa importante experiência foi possível porque os países compartilham um foco comum sobre as qualificações profissionais, com base nos padrões de competência e na estruturação de seus respectivos quadros em torno dos níveis ocupacionais.

Investigação e desenvolvimento de metodologias de capacitação baseadas nas TIC para MPMEs

Este projeto foi financiado pelo IDRC do Canadá, no qual participaram ativamente as seguintes IFP: ITU, SENAI e IEL, SENA, INTECAP e INFOTEP⁵⁹.

O Guia de capacitação com TIC para MPMEs⁶⁰ é produto da contribuição dos conhecimentos e das experiências dos diretores e especialistas das instituições mencionadas. Além disso, nos respectivos países, trabalhou-se com os empresários e trabalhadores de corporações nos seguintes setores produtivos: hotéis, móveis, roupas e oficinas de metal-mecânica.

Este guia fornece um conjunto de orientações para contribuir na melhora contínua dos serviços de desenvolvimento empresarial para MPMEs; bem como para a atualização e fortalecimento das competências dos profissionais responsáveis por sua validação e aplicação.

⁵⁹ <http://www.oitcinterfor.org/node/2331>

⁶⁰ <http://www.oitcinterfor.org/node/2122>

É um documento flexível, que permite o uso independente de seus módulos, de acordo com as necessidades das empresas; os conteúdos têm um caráter prático, com base em experiências bem sucedidas que motivam iniciativas de capacitação com TIC nas MPMEs.

O apoio do IDRC permite continuar pesquisando com respeito as competências que os empresários das MPMEs requerem desenvolver. No marco do Projeto Avanza⁶¹, executado em conjunto com a Fundação Omar Dengo (FOD), se desenharam duas módulos de autoaprendizagem: Trabalho em Redes⁶² e Aprendizagem Permanente⁶³, com a colaboração de interfaces.

Baseado na filosofia, conceitos e ferramentas do SIMAPRO, o projeto Avanza tem desenvolvido o software: Sistema Avanza⁶⁴, para que as MPMEs incorporem noções de medição e melhora da produtividade, sendo essencial o trabalho em equipe e a capacitação para o desenvolvimento sustentável da empresa.

Avaliação do impacto da FP

A Recomendação 195, sobre o desenvolvimento dos recursos humanos (CIT, 2004) salienta a importância de avaliar o impacto que tem as políticas em matéria de educação, formação e aprendizagem permanente; bem como levar em consideração parâmetros de referência em relação com países, regiões e setores de características comparáveis, na hora da tomada de decisões de investimento em matéria de educação e formação.

Para aqueles que investem no desenvolvimento das competências, sejam os governos, as empresas, os sindicatos, as organizações ou as pessoas, é preciso saber, com certo grau de certeza, o retorno de seu investimento e o impacto da formação. Por essa razão, as IFP da Rede, consideraram necessário tratar essa questão, trabalhando em conjunto em uma comunidade

⁶¹ <http://www.oitcinterfor.org/node/4837>

⁶² <http://www.oitcinterfor.org/node/4836>

⁶³ <http://www.oitcinterfor.org/node/4838>

⁶⁴ <http://avanza.oitcinterfor.org/auth/login>

de aprendizagem e intercâmbio, que reuniu durante 13 meses cerca de 120 profissionais, no EVC e em três reuniões presenciais patrocinadas pelo MTEySS da Argentina, a FTFE da Espanha e o SECAP do Equador⁶⁵.

A elaboração do “Guia para a avaliação de impacto da formação profissional”⁶⁶ é o produto de uma intensa e frutífera construção coletiva de conhecimento, no qual também participaram membros do Conselho de Administração da OIT, os quais enriqueceram os debates, colaborando para que o documento esteja em concordância com as decisões adotadas pela CIT e o Conselho de Administração.

Esse processo de construção coletiva favoreceu amplamente a consolidação da Rede, promovendo o contato entre especialistas no desenvolvimento dos recursos humanos, fortalecendo seus vínculos e intercâmbios, ou seja, a gestão do conhecimento.

O Guia é um instrumento prático, que considera os diferentes cenários de desenvolvimento dos países e dos órgãos que têm a seu cargo a grande responsabilidade da FP. Responde à prioridade indicada pelas IFP sobre a importância de conhecer, além das estatísticas sobre as ações realizadas, número de participantes e acesso a um emprego, como as pessoas melhoraram sua integração e mobilidade no trabalho, a qualidade da ocupação, os salários, as condições de saúde e segurança no emprego e o acesso a direitos; bem como reconhecer se a formação está atendendo a demanda dos setores produtivos e contribuindo para a produtividade e competitividade das empresas e dos países.

A identificação antecipada das competências no trabalho

A resolução relativa às qualificações para a melhora da produtividade, o crescimento do emprego e o desenvolvimento (CIT, 2008), explica que o desequilíbrio entre a oferta e a procura de qualificações tem elevados custos econômicos e sociais e é a consequência do desemprego

⁶⁵ <http://evc.oitcinterfor.org/course/view.php?id=25>

⁶⁶ <http://www.oitcinterfor.org/node/2124>

estrutural e ao mesmo tempo contribui para ele. A identificação precoce das necessidades atuais e futuras de competências profissionais forma parte das estratégias orientadas ao futuro para reduzir esse desequilíbrio.

Da mesma forma, as projeções quantitativas e qualitativas devem estar relacionadas com estratégias nacionais amplamente definidas. Portanto, é importante analisar os setores e regiões com alto potencial de crescimento, a fim de identificar as novas oportunidades de emprego e as suas exigências quanto a capacitação, setores tradicionais em declínio e os perfis de competências das pessoas que ficam desempregadas. Também é importante ter a certeza da qualidade da oferta de competências. Além disso, a análise das necessidades de qualificações deve abranger as competências básicas e profissionais, porque as duas mudam em função do crescimento econômico.

A prospectiva analisa as necessidades de formação para garantir sua adequação com o emprego; baseia-se na observação do mercado do trabalho, a identificação e definição das competências, na análise das tendências sociais, econômicas e tecnológicas.

Para responder às inovações tecnológicas e educacionais da indústria, o SENAI tem desenvolvido um modelo de prospecção, que permite antecipar as demandas de FP, ligando à indústria e a universidade. Esse modelo tem como base análises tecnológicas e organizacionais, de ocupações emergentes, do impacto e de tendências ocupacionais, de FP comparada e antenas temáticas, fundamentalmente. A prospectiva SENAI permite ter um panorama completo do contexto educacional, tecnológico e ocupacional.

A solicitação das instituições, em maio de 2012, iniciou-se um processo de transferência e adaptação deste modelo para várias IFP da América Central: INA, INFOTEP, INTECAP, INSAFORP, INADEH, as quais são aplicadas em diferentes setores em seus respectivos países. Outro propósito é constituir uma rede de especialistas em prospectiva ocupacional e tecnológica que apoie outras IFP da Rede para avançar neste tipo de estudo.

No espaço virtual do Cinterfor se tem acesso aos documentos e intercâmbios que as IFP mencionadas estão realizando⁶⁷.

Os objetos de aprendizagem (OA)

Os variados recursos e materiais didáticos existentes são produto das concepções de trabalho e das necessidades heterogêneas daqueles que devem aprender ao longo da vida; da mesma forma, das metodologias e das tecnologias disponíveis em cada período histórico.

Um acontecimento na FP tem sido a ação conjunta das IFP na elaboração das CBC, mencionadas em páginas anteriores, que são um claro precursor do que atualmente se conhece como OA.

Nas últimas décadas, o saber metodológico acumulado das IFP foi se transformando, a partir de um foco centrado no “ensinar fazendo” através da demonstração e repetição de tarefas⁶⁸, para um paradigma de construção do conhecimento e de desenvolvimento de competências no trabalho.

As ações de formação apoiadas com novas TIC estão crescendo; os recursos de aprendizagem seguirão inovando-se e aplicando-se em vários dispositivos digitais e em ambientes virtuais de aprendizagem.

A necessidade de facilitar o acesso à formação e ao emprego para mais pessoas num contexto regional de grande heterogeneidade social e produtiva, levou às IFP a explorar inovações, buscar soluções criativas e utilizar a cada vez mais a tecnologia para responder a necessidades diversas e em mutação. Neste contexto, verificou-se o interesse crescente dos

⁶⁷ <http://evc.oitcinterfor.org/course/view.php?id=22>

⁶⁸ Ducci, M. A. (Coord.). “La formación profesional en el umbral de los 90”. Vol.II, Cap. VII, p. VII 5 -6. (<http://www.oitcinterfor.org/publicaci%C3%B3n/la-formaci%C3%B3n-profesional-umbral-90-volumen-1-y-volumen-2>, Método dos “quatro passos” 1) O instrutor diz e faz. 2) O trabalhador-aluno diz e o instrutor faz. 3) O trabalhador-aluno diz e faz. 4) O trabalhador-aluno faz e o instrutor supervisa, pág.VII.6

atores vinculados à aprendizagem e desenvolvimento de competências nos desafios e possibilidades de colaboração que apresentam os OA⁶⁹.

A criação de novos espaços para a construção coletiva do conhecimento proporciona a oportunidade de gerar um quadro metodológico sobre o desenho, utilização e garantia da qualidade dos OA.

Como tem sido tradicional na Rede, várias IFP têm se encontrado, presencial e virtualmente, para analisar comparativamente as experiências e contextos institucionais de produção de OA e propor ações integrais para que isso contribua para a qualidade e pertinência da FP. São eles: o MTEySS da Argentina, SENAC, SENAI, SEBRAE, Duoc UC, SENA, INA e INTECAP⁷⁰.

Desenvolvimento e consolidação da Rede

Cumprido meio século da criação do Cinterfor, a FP na América Latina e no Caribe teve um desenvolvimento notável, graças à cooperação que foi promovida por seus fundadores, quando, em 1961, propuseram à OIT a criação do Centro. Naquele ano, seis países contavam com a IFP e graças a sua ação coordenada, se impulsionou o estabelecimento de outras similares em todos os países da região, que hoje compõem uma associação de cerca de 70, cuja soma de conhecimentos forma uma valiosa coleção de conquistas e possibilidades de benefício coletivo.

A confiança que deu origem ao Cinterfor tem crescido ao longo dos anos, a prova disso é o número cada vez maior de instituições que se agregam à Rede, trazendo diversidade e renovação permanente do intercâmbio entre seus membros. Aos pioneiros se somaram aqueles que foram se criando graças a seu apoio; se incorporaram também universidades que têm relações muito estreitas com o mundo do trabalho; chegaram instituições espanholas

⁶⁹ Pílulas ou cápsulas de aprendizagem, objetos educacionais, objetos virtuais de aprendizagem, entre outras denominações.

⁷⁰ <http://evc.oitcinterfor.org/course/view.php?id=44>

e africanas desejosas de compartilhar o conhecimento, igual ao que tem sido feito pelas que estão geridas por organizações sindicais.

No 30º aniversário da criação do Centro, seu então Diretor expressou o que hoje se confirma:

“A cooperação horizontal, ao mesmo tempo é um instrumento e uma finalidade do Cinterfor ... tem demonstrado ser rápida e eficaz e tem gerado resultados notáveis no campo da formação profissional, os quais podem ser motivo de orgulho. Como instrumento, foi usada para superar os recursos individuais limitados e para multiplicar os efeitos de experiências únicas. Como objetivo, tem se estimulado e facilitado que os países apelem sempre a ela, aproveitando as capacidades e interesses de suas homólogas e fomentando um espírito crescente de solidariedade a nível regional”⁷¹.

Equipe do Cinterfor 1986 I



⁷¹ Alexim, João Carlos. Op. cit. p. 33.



I Equipe do Cinterfor 1999



Equipe do Cinterfor 2013 I

Diretores do Cinterfor



Eduardo Riveiro de Carvalho |
Períodos 1964 - 1968; 1975 - 1979



Julio Bergerie |
Período 1969 - 1975



João Carlos Alexim
Período 1980-1995



Pedro Daniel Weinberg
Período de 1995-2006



Martha Pacheco
Período 2007-2013

Reconhecimentos das IFP

Na ocasião da celebração dos 50 anos da OIT/CINTERFOR desejo manifestar -em nome da Agência que presido- o meu profundo reconhecimento pela função que esta organização tem desempenhado na promoção do trabalho decente e da formação profissional de homens e mulheres da região. A coerência demonstrada por CINTERFOR durante todos esses anos aparece quando voltamos para esse período da nossa história.

Durante cinco décadas, os países e as Instituições de Formação Profissional tivemos seu incentivo, companhia e participamos dos encontros realizados. Mesmo nos momentos mais difíceis, nos quais a dignidade do trabalho e o valor da formação se debilitavam, sua voz e suas convocatórias nos ajudaram a manter-nos em pé, a desenvolver agendas comuns, a alimentar nosso pensamento e compartilhar nossas melhores práticas. Reconhecer a coerência demonstrada através dos anos é muito mais do que um ato de justiça. Trata-se, acima de tudo, de um compromisso com todos os trabalhadores e trabalhadoras da região. Não são tempos fáceis para o trabalho e para a formação os que estamos vivendo. As Instituições de Formação Profissional da América Latina e do Caribe, sabemos disso. Mas contamos com uma rica história que nos permite pensar que estaremos à altura desses tempos e do lado correto. CINTERFOR é uma parte importante dessa história e um recurso imprescindível para seguir a sua construção.

Juan Grosso
Presidente
Agencia de Promoção de Empleo e Formación Profesional
Gobierno da Provincia de Córdoba
Argentina

Parabéns aos membros do Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na Formação Profissional da Organização Internacional do Trabalho por estas cinco décadas de gestão, de construção coletiva do conhecimento e da promoção da cooperação em questões relacionadas ao desenvolvimento dos recursos humanos.

Realmente essa comunidade de aprendizagem e cooperação horizontal entre os órgãos responsáveis pela formação profissional que foi criado com a participação de dezenas de instituições de todo o mundo, permitem difundir e por sua vez enriquecer os conhecimentos, experiências e boas práticas em matéria de capacitação e desenvolvimento dos recursos humanos.

Lic. Esteban Bullrich
Ministro da Educação
Cidade Autônoma de Buenos Aires
Argentina

FAUTAPO Educação para o Desenvolvimento faz chegar à OIT/CINTERFOR esta mensagem de parabéns por seu 50º aniversário. Nestes 50 anos consolidou-se como uma instituição de referência e impulsora para muitas outras instituições como a nossa, que apostamos por uma formação profissional pertinente e de qualidade que contribua - no âmbito de uma visão compartilhada - para o desenvolvimento humano e o crescimento sócio econômico local, nacional e regional, com igualdade, sustentabilidade, solidariedade e justiça social.

OIT/CINTERFOR além de ser a entidade sólida que lidera e nos une nesta caminhada, demonstra que, sim, é possível coordenar entre diferentes instituições e culturas; que, sim, é possível resgatar boas práticas e aprendizagem entre suas instituições membros; que, sim, é possível respeitar posições às vezes diferentes em prol da construção e geração de conhecimento que ajude a construir melhores condições de vida para o nosso povo.

Aprender a aprender é a mensagem que resume o trabalhar e relacionar-se com a OIT/CINTERFOR, por isso obrigado por nos permitir caminhar juntos, desejamos muitos e muitos anos de impacto.

Andreas Preisig
Gerente-Geral
FAUTAPO
Bolívia

Cada vez mais, a agricultura e a pecuária incorporam a tecnologia e a inovação na produção. O Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) permite a mais de um milhão de homens e mulheres no Brasil rural, anualmente, a formação e o desenvolvimento de aptidões profissionais para o trabalho. Para SENAR, o CINTERFOR é uma fonte inesgotável de bons exemplos e boas práticas. É uma rede de conhecimento e de cooperação que contribui decisivamente para a melhoria da qualidade e da produtividade no trabalho, no que diz respeito ao homem e ao meio ambiente.

Daniel Klüppel Carrara
Secretário Executivo
SENAR
Brasil

Interfases, com quase duas décadas, seu valor principal “*Comprometimento com o desenvolvimento das pessoas*”, como membros da Rede privilegiamos a colaboração da construção social coletiva, onde o assessoramento e a formação para o trabalho das pessoas tem sido e é o motor do nosso caminhar. Contribuir com o desenvolvimento da capacidade de resiliência e competências é um desafio, em que cada pessoa, leva seu próprio tempo para percorrê-lo e mudar. Parabéns e obrigado à OIT/CINTERFOR, por seus 50 anos como um impulsor da mudança e da aprendizagem permanente, que nos incentiva a avançar para sermos cada dia melhores.

Berta Rojas
Diretora
INTERFASES
Chile

Os desafios da formação para o trabalho no decorrer de cinco décadas mudaram dramaticamente, e as nossas instituições -desde então- têm germinado e desenvolvido sob a proteção e orientação do CINTERFOR. Muitas conquistas foram colhidas e muitas mais estão para vir, em virtude do olhar visionário de todos aqueles que vislumbraram, a partir do CINTERFOR, uma América Latina sem fronteiras, próspera e coordenada. Recebam do INA, seu corpo docente, administrativo e estudantes, as nossas mais sinceras congratulações por ter chegado ao cinquentenário como uma instituição sólida e vigorosa; líder universal da gestão do conhecimento, a que temos a honra de pertencer.

Francisco Marín Monge
Presidente Executivo
Instituto Nacional de Aprendizagem
Costa Rica

Desde 1993, tive a oportunidade de compartilhar com a equipe da OIT/Cinterfor: projetos, desafios e iniciativas que visam o fortalecimento do capital humano e a melhora da eficiência das IFP. Desde minhas percepções e experiências, devo enfatizar o quão bem leva a sua “idade”: observo inovação, criatividade, talento, governança participativa, e, acima de tudo, um grupo de boas pessoas que priorizam o caminho à pousada.

Parabéns!!!

Juan José De Andrés Gils
Presidente
CIDEDEC Inovação e Desenvolvimento Social
Espanha

É evidente que as colaborações da formação impulsionam a improrrogável evolução da estrutura distributiva das qualificações. A antecipação à demanda de competências, o projeto de uma oferta formativa adaptável às necessidades das empresas e uma maior abertura do sistema de formação ao escrutínio da sociedade, são os principais elementos para uma resposta ética e contundente aos desafios expostos pela nova economia. Entidade de referência para todos os sistemas da América Latina e do Caribe, CINTERFOR vem contribuindo desde a sua

fundação para essa mudança de perspectiva através do intercâmbio de experiências bem sucedidas entre os modelos singulares do sistema e apoiando o desenvolvimento e a evolução destes modelos.

Alfonso Luengo
Diretor Gerente
Fundação Tripartite para a Formação no Emprego
Espanha

É uma satisfação para a Fundação Tripartite para a Formação no Emprego acompanhar a OIT/CINTERFOR no seu 50º aniversário. A nossa colaboração começou em 1998 com a organização do Seminário Euroiberoamericano respeitante à Formação Continua em Madri. Até hoje temos trabalhado em conjunto demonstrando la forma em que o diálogo social e a harmonização referida à formação profissional contribuem para o progresso.

Também temos dado apoio para a criação de ferramentas que, como o Guia para a avaliação do impacto da formação, integram o Banco de Conhecimentos da OIT/CINTERFOR. Esse banco, único no mundo, é o melhor exemplo da magnífica tarefa que leva adiante essa instituição.

Javier Ferrer
Vice-Presidente
Fundação Tripartite para a Formação no Emprego por CEOE
Espanha

O trabalho de instituições como a OIT/Cinterfor se torna indispensável e valiosa em um momento de crise como a atual, com o aumento das dificuldades e problemas no âmbito do trabalho. Assim sendo, reiteramos nossas congratulações pelo seu 50º aniversário e nossa confiança em seguir colaborando juntos com o objetivo comum de enfrentar com êxito os desafios que surgirão no futuro.

Reyes Zatarain del Valle
Diretora-Geral
Serviço Público de Emprego Estadual – SEPE
Espanha

A Honorável Junta Diretiva, a Gerência e os funcionários do Instituto Técnico de Capacitação e Produtividade - INTECAP, parabenizam o Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na Formação Profissional - Cinterfor, por completar 50 anos de serviço técnico aos países da América Latina, contribuindo desta forma, para o desenvolvimento das pessoas, empresas e instituições dedicadas à formação profissional; fator social substancial para o progresso de suas populações.

Hoje, na formação profissional é necessário gerar uma mudança que permita desenvolver as habilidades de forma diferente, para uma sociedade sustentável e para conseguir isso, deve ser feita de forma integral, também se apoiando no construtivismo, estratégias e ferramentas que permitam aumentar a qualidade de vida de todos, mudança que Cinterfor tem promovido através de documentos, metodologias e boas práticas, entre outras contribuições, de modo que reconhecemos a importância das funções que realiza e desejamos que o sucesso se mantenha com vocês por muitos e muitos anos.

Jorge Gallardo Flores
Gerente
INTECAP
Guatemala

O Conselho de Educação Técnica e Profissional e, certamente, a família da Educação Técnica e Profissional de Guiana deseja apresentar à OIT/Cinterfor suas sinceras congratulações por motivo do 50 aniversário.

Guiana reconhece a inestimável contribuição que OIT/Cinterfor tem realizado para o desenvolvimento da formação profissional não apenas em Guiana, mas em todo o Caribe. A comemoração do seu 50 aniversário em Trindade e Tobago de 8 a 10 de julho de 2013 é uma clara demonstração da excelente relação com o Caribe. Consequentemente, contamos com seu valioso apoio no futuro.

Renovamos as nossas congratulações e os melhores desejos

Sydney Walters,
Director
Council for TVET
Guiana

No México, temos o compromisso de levar à prática políticas públicas que consolidem uma sociedade do conhecimento que tenha como foco a cidadãos com elevado nível de educação, conhecimentos e capacidades que impulsionem a inovação, o espírito empresarial e o dinamismo econômico. Neste quinquagésimo aniversário da fundação do CINTERFOR, reconhecemos sua valiosa contribuição para o Colégio Nacional de Educação Profissional Técnica (CONALEP), pois temos reforçado nosso “Modelo Acadêmico de Qualidade para a Competitividade” e desenvolvido diversas atividades em benefício da formação profissional técnica de jovens mexicanos.

Nossa gratidão para CINTERFOR por fazer parte da engrenagem que movimenta a política de educação do México.

Mtra. Candita Victoria Gil Jiménez.
Diretora-Geral
CONALEP
México

Há 50 anos, CINTERFOR foi concebido como um centro de gestão do conhecimento, refletindo a visão vanguardista que o tem caracterizado desde a sua fundação. Hoje CINTERFOR consegue tornar real a sua visão e missão, construindo redes de pessoas e instituições que trabalham, aprendem, compartilham e geram crescimento. Sem dúvida, CINTERFOR construiu o maior acervo de conhecimento organizado para melhorar a produtividade e as condições de trabalho nas empresas da região e, é a referência obrigatória quando se fala sobre a geração de uma comunidade genuína ibero-americana de aprendizagem, inclusiva, inovadora e com alto sentido de responsabilidade social.

Ma. Dolores Correa Laphan
ICAM GROUP
México

Em nome do Instituto Nacional de Formação Profissional e Capacitação para o Desenvolvimento Humano (INADEH) e no meu próprio, desejamos parabenizar o Centro

Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na Formação Profissional (OIT/CINTERFOR) na comemoração de seus 50 anos de existência.

Para nós é uma honra fazer parte de uma prestigiosa rede, dedicada a fortalecer as competências no trabalho, e agradecer a constante colaboração que temos recebido da OIT/CINTERFOR seja de seus funcionários como da plataforma de gestão do conhecimento, disponível para todos.

Mais uma vez, renovamos os nossos sentimentos de apreço e desejamos o maior sucesso na sua missão de difundir o conhecimento, experiências e boas práticas em assuntos de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos.

Atenciosamente,

José Pablo Ramos
Diretor-Geral
INADEH
Panamá

Cinterfor, nestes 50 anos de vida institucional, foi muito bem sucedido, tanto em levar suas descobertas do âmbito acadêmico em matéria de formação profissional para sua aplicação em políticas públicas, como em traduzir as experiências privadas e públicas em boas práticas que é, por sua vez, o insumo para a produção acadêmica. Conseguiu construir uma grande comunidade de aprendizagem em torno da construção de conhecimentos, e facilitou a cooperação entre suas entidades correspondentes mediante uma abordagem de divulgação ativa e de relacionamento. E hoje é, mais do que uma ponte para o intercâmbio, uma referência para a atualização e inovação em estratégias de desenvolvimento de capital humano.

Edgar Quispe Remon
Vice Ministro de Promoção do Emprego e Capacitação Profissional
Ministério do Trabalho e Promoção do Emprego
Peru

O SENATI do Peru é a viva expressão de que CINTERFOR tem cumprido amplamente as expectativas de seus fundadores, quanto à promoção da doutrina e políticas da OIT no tocante à formação profissional, bem como a impulsionar e coordenar os esforços das instituições pioneiras da formação profissional da América Latina e do Caribe.

Nas atividades e no rico patrimônio documental do CINTERFOR estão as bases de valiosos princípios, hoje aceitos em forma universal, tais como: que todo programa de formação profissional deve estar orientado para satisfazer os requerimentos de qualificação das atividades econômicas, com a finalidade de garantir a realização humana e o acesso ao emprego para todas as pessoas; bem como que a aprendizagem prática é imprescindível para o desenvolvimento dos conhecimentos, as habilidades, as atitudes e os valores relevantes para a vida produtiva de trabalho.

Ao agradecer e congratular ao CINTERFOR por seus 50 anos de vida institucional, o SENATI renova seu compromisso de participar ativamente nas atividades institucionais dos próximos anos.

Cordiais saudações,

Jorge A. Rivera
Diretor Nacional
SENATI
Peru

Há dez anos, Cinterfor não era uma palavra conhecida nos países do Caribe de língua inglesa. No entanto, há pouco, a Organização Internacional do Trabalho tem colocado ênfase nas oportunidades da agenda de cooperação Sul-Sul para demonstrar que a cooperação técnica e, em particular, a da construção de competências, não surgia unicamente da relação Norte-Sul.

Através de Cinterfor, SENAC, SENAI e outras instituições semelhantes, a América Latina tornou-se um modelo que hoje é executado no âmbito mundial para demonstrar que a criação, a gestão e a distribuição da riqueza devem ser complementadas com a identificação, a rejeição e a erradicação da pobreza.

Não há espaço para a ideia de que alguns países ou regiões permaneçam em condições de subdesenvolvimento ou miséria. Na nossa região, Cinterfor e o Diálogo Sul-Sul da América Latina e do Caribe têm feito a diferença.

Todos desejamos que essa conquista seja ainda maior nos próximos anos.

LeRoy Trotman
Ex Presidente do
Grupo dos Trabalhadores do
Conselho de Administração da OIT
Suíça

Aos 50 anos da fundação da OIT/Cinterfor, a Associação dos Profissionais de Gestão Humana do Uruguai (ADPUGH), membro da Federação Interamericana de Associações de Gestão Humana (FIDAGH), quer salientar, especialmente neste 50º aniversário, a criação de um âmbito de gestão do conhecimento para as instituições de formação e desenvolvimento de pessoas e organizações da América Latina.

Em um mundo onde o conhecimento aplicado ao trabalho e à produção pode gerar soluções para boa parte dos problemas e desafios da população do continente, a iniciativa da OIT/Cinterfor de criar uma rede de instituições ligadas à formação profissional é uma contribuição de um valor enorme.

Por isso, parabenizamos especialmente a OIT/Cinterfor comprometendo-nos a cooperar juntos com as demais instituições da rede de gestão do conhecimento para o desenvolvimento de nosso povo.

Vicente Galisteo
Presidente de ADPUGH
Uruguai

Lista de instituições membros da Rede

País	Nome completo	Sítio web
ARGENTINA	Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional de la Provincia de Córdoba	http://www.cba.gov.ar/reparticion/agencia-promocion-de-empleo-y-formacion-profesional/
	Asociación De Recursos Humanos de la Argentina - ADRHA	http://www.adrha.org.ar/
	Fundación Compromiso	http://www.compromiso.org/
	Fundación UOCRA para la educación de los trabajadores constructores	http://www.fundacion.uocra.org/
	Instituto Nacional de Educación Tecnológica - INET	http://www.inet.edu.ar/index.html
	Instituto Tecnológico Universitario - ITU	http://www.itu.uncu.edu.ar/
	Ministerio de Educación de la Ciudad de Buenos Aires	http://www.buenosaires.gob.ar/areas/educacion/doet/?menu_id=20091
	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - MTEySS	http://www.trabajo.gob.ar/
	Obispado de Morón - Proyecto Centro de Formación Profesional N° 401 - Morón	
	Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina - SMATA	http://www.centro8smata.org.ar/
	Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina - UTHGRA	http://www.uthgra.org.ar/site/index.php
BAHAMAS	Bahamas Technical and Vocational Institute - BTVI	http://www.btvi.edu.bs/jhome/
BARBADOS	Technical and Vocational Education and Training (TVET) Council	http://www.tvetcouncil.com.bb/

BOLÍVIA	Comisión Episcopal de Educación - CEE	http://www.edubolivia.org/j16/
	Fundación Educación para el Desarrollo - FAUTAPO	http://www.fundacionautapo.org/
	Instituto Nacional de Formación y Capacitación Laboral - INFOCAL	http://www.infocallp.org/
BRASIL	Centro Paula Souza - CPS	http://www.centropaulasouza.sp.gov.br
	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE	http://www.sebrae.com.br/
	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC	http://www.senac.br/
	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI	http://www.portaldaindustria.com.br/senai/
	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR	http://www.senar.org.br/
	Serviço Social do Transporte / Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SEST/SENAT	http://www.sestsenat.org.br/Paginas/Index.aspx
	Secretaría de Educação Profissional e Tecnológica, Ministério da Educação - SETEC	http://portal.mec.gov.br/index.php?Itemid=798&id=286&option=com_content&view=article
	Secretaría de Políticas Públicas de Empleo, Ministério do Trabalho e Empleo – SPPE	http://portal.mte.gov.br/institucional/detalhe-competencia-7.htm
CABO VERDE	Instituto do Empleo e Formação Profissional – IIEFP	http://www.iefp.cv/
CHILE	Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales - ChileValora	http://www.chilevalora.cl/
	Duoc UC - Instituto Profesional / Centro de Formación Técnica	http://www.duoc.cl/
	INTERFASES	http://www.interfases.cl/
	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo – SENCE	http://www.sence.cl/sence/
	SNA Educa	http://www.snaeduca.cl/index1.htm
COLÔMBIA	Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA	http://www.sena.edu.co/
COSTA RICA	Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica – INA	http://www.ina.ac.cr/index.html
CUBA	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – MTSS	http://www.mtss.cu/

EQUADOR	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional – SECAP	http://www.secap.gob.ec/
	Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional – SETEC	http://www.setec.gob.ec/
EL SALVADOR	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional – INSAFORP	http://www.insaforp.org.sv/
	Ministerio de Trabajo y Previsión Social – MTPS	http://www.mtps.gob.sv/
ESPAÑA	Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales - CIDEC	http://www.cidec.net/
	Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera – FOREM	http://www.forem.es/espanol/
	Fundación San Valero	http://www.sanvalero.es/
	Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo - FTFE	http://www.fundaciontripartita.org/
	Servicio Público de Empleo Estatal – SEPE	http://www.sepe.es/
GUATEMALA	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad - INTECAP	http://www.intecap.edu.gt/
GUIANA	Council for Technical and Vocational Education and Training – TVET	http://www.ctvet.org.gy/
HAITI	Institut National de Formation Professionnelle – INFP	
HONDURAS	Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos – CADERH	http://www.caderh.hn/
	Instituto Nacional de Formación Profesional – INFOP	http://www.infop.hn/
JAMAICA	Heart Trust/National Training Agency – HEART Trust/NTA	http://www.heart-nta.org/
MÉXICO	Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica – CONALEP	http://www.conalep.edu.mx
	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales – CONOCER	http://www.conocer.gob.mx/
	Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo de la Subsecretaría de Educación Media Superior – DGCFT	http://www.dgcft.sems.gob.mx/
	ICAM GROUP	http://www.icam.com.mx/sitio/inicio.php
	Secretaría del Trabajo y Previsión Social – STPS	http://www.stps.gob.mx/bp/index.html

NICARÁGUA	Instituto Nacional Tecnológico – INATEC	http://www.inatec.edu.ni/
PANAMÁ	Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano – INADEH	http://www.inadeh.edu.pa/
PARAGUAI	Servicio Nacional de Promoción Profesional – SNPP	http://www.snpp.edu.py/
PERU	Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE	http://www.mintra.gob.pe/
	Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI	http://www.senati.edu.pe/web/
	Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO	http://www.sencico.gob.pe/
REPÚBLICA DOMINICANA	Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional – INFOTEP	http://www.infotep.gov.do/
ST. LUCIA	Ministry of Labour, Information and Broadcasting	
SURINAME	Ministerie van Arbeid Technologische Ontwikkeling en Milieu – ATM (Ministério do Trabalho, Desenvolvimento Tecnológico e Meio Ambiente)	http://www.gov.sr/sr/ministerie-van-atm/actueel.aspx
TRINIDAD E TOBAGO	National Training Agency – NTA	http://www.ntatt.org
URUGUAI	Asociación de Profesionales Uruguayos en Gestión Humana - ADPUGH	http://www.adpu.org/
	Consejo de Educación Técnico Profesional Universidad del Trabajo del Uruguay - UTU	http://www.utu.edu.uy/
	Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - DINA/MTSS	http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&view=article&id=450&Itemid=139
	Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional – INEFOP	http://www.inefop.org.uy/
VENEZUELA	Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista - INCES	http://www.inces.gob.ve/

ADPUGH	Asociación de Profesionales Uruguayos de Gestión Humana
ADRHA	Asociación De Recursos Humanos de la Argentina
BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
BID/FOMIN	Fondo Multilateral de Inversiones – Membro do Grupo BID
BTVI	Bahamas Technical and Vocational Institute
CARICOM	Caribbean Community
CADERH	Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos, Honduras
CBC	Coleções Básicas Cinterfor - CBC
CEE	Comisión Episcopal de Educación, Bolivia
CEPAL	Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe
CFTDI	Caribbean Fisheries Training and Development Institute
ChileValora	Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, Chile
CIDEC	Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales, Espanha
CINTERFOR	Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na Formação Profissional, OIT
CNAOP	Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, Argentina
CNI	Confederação Nacional da Indústria, Brasil
CONALEP	Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, México
CONET	Consejo Nacional de Educación Técnica, Argentina
CONOCER	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, México

COSUDE	Agencia suiza para el Desarrollo y la Cooperación
CPO	Comitê de Programa e Orçamento
CPS	Centro Paula Souza, Brasil
CSST	Cooperação Sul-Sul e Triangular
DINAE	Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Uruguay
EMP/Skills	Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad de la OIT
EVC	Espaço virtual Cinterfor
FAUTAPO	Fundación Educación para el Desarrollo, Bolivia
FOREM	Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera, Espanha
FP	Formação Profissional
FTFE	Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, Espanha
Duoc UC	Instituto Profesional / Centro de Formación Técnica, Chile
GTZ	Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit, Alemania
HEART Trust/NTA	Heart Trust/National Training Agency, Jamaica
IDRC	International Development Research Centre, Canadá
IEL	Instituto Euvaldo Lodi, Brasil
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional, Cabo Verde
IFP	Instituições de formação profissional
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje, Costa Rica
INADEH	Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano, Panamá
INATEC	Instituto Nacional Tecnológico, Nicaragua
INET	Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Argentina

INEFOP	Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, Uruguay
INFOCAL	Instituto Nacional de Formación y Capacitación Laboral, Bolivia
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional, Honduras
INFOTEP	Instituto Nacional de Formación Técnico-Profesional, República Dominicana
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, El Salvador
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, Guatemala
ITU	Instituto Tecnológico Universitario, Argentina
MPME	Micro, pequeñas e medias empresas
MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Uruguay
NTA	National Training Agency, Trinidad and Tobago
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Oficina Internacional do Trabalho
PISA	Programme for International Student Assessment
PGdeC	Programa Gestión del Conocimiento sobre calidad y equidad de la formación profesional y sus aportes para el trabajo decente en América Latina y el Caribe
Programa FORMUJER	Programa regional de fortalecimiento de la formación profesional y técnica de mujeres de bajos ingresos en América Latina y el Caribe
Programa PROIMUJER	Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo y en la Formación, Uruguay
RCT	Reunião da Comissão Técnica
redEtis	Red Educación, Trabajo e Inclusión Social, Argentina
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, Brasil
SECAP	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, Ecuador

SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje, Colômbia
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Brasil
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil
SENATI	Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, Peru
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile
SENCICO	Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción, Peru
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal, Espanha
SEST/SENAT	Serviço Social do Transporte / Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte, Brasil
SETEC	Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, Ecuador
SETEC	Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, Ministério da Educação, Brasil
SID	Serviço de Informação e Documentação do Centro
SIMAPRO	Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad
SMATA	Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina
SNA Educa	Corporación Educacional de la sociedad Nacional de Agricultura, Chile
SNPP	Servicio Nacional de Promoción Profesional, Paraguai
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México
SPPE	Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, Ministério do Trabalho e Emprego, Brasil
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
TVET	Technical and Vocational Education and Training of Barbados

UnADM	Universidad Abierta y a Distancia de México
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNESCO/IIEP	Instituto Internacional de Paneamiento de la Educación de la UNESCO
UTHGRA	Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina
UTU	Universidad del Trabajo, Uruguay

Este livro foi impresso no
Departamento de Publicações
da OIT/Cinterfor
em Montevidéu, junho 2013

Hecho el depósito Legal
número 361.979