

a p o r t e s p a r a e l
diálogo social
y la formación

3

Diálogo social,
negociação coletiva
e formação profissional
no Brasil

Suzanna Sochaczewski (Coord)
Clemente Ganz Lúcio
Sirlei Márcia de Oliveira
Vera Lúcia Mattar Gebrim

Oficina Internacional del Trabajo



CINTERFOR

Copyright © Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT) 2000

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo están protegidas por el copyright de conformidad con las disposiciones del protocolo núm. 2 de la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, podrán reproducirse breves extractos de las mismas sin necesidad de autorización previa, siempre que se indique la fuente. En todo lo referente a la reproducción o traducción, de dichas publicaciones, deberá dirigirse la correspondiente solicitud a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, Montevideo, Uruguay. Cinterfor/OIT acoge con beneplácito tales solicitudes.

Primera edición: Montevideo, 2000

ISBN 92-9088-111-9

LÚCIO C GANZ; OLIVEIRA SM DE; SOCHACZEWSKI S;
GEBRIM VL MATTAR

Diálogo social, negociação coletiva e formação
profissional no Brasil. Montevideo: CINTERFOR, 2000.
75 p. (Aportes para el Diálogo Social y la Formación, 3)

Bibliografía: p.53-58

ISBN: 92-9088-111-9

/NEGOCIACIÓN COLECTIVA/ /CONCERTACIÓN SOCIAL/
/FORMACIÓN PROFESIONAL/ /PROGRAMA DE FORMACIÓN/
/BRASIL/ /PUB CINTERFOR/

El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas, incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Cinterfor/OIT las apruebe. Las denominaciones empleadas en publicaciones de la OIT, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en esta publicación no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las publicaciones del Centro pueden obtenerse en las oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, E-mail: dirmvd@cinterfor.org.uy, Fax: 902 13 05, Montevideo, Uruguay, página *web*: <http://www.cinterfor.org.uy>. Puede solicitarse un catálogo y lista de nuevas publicaciones a la dirección anteriormente mencionada.

E-mail: dirmvd@cinterfor.org.uy

Página *web*: <http://www.cinterfor.org.uy>

Hecho el depósito legal núm. 320.056/2000

Impreso en los talleres gráficos de Cinterfor/OIT

Índice

Introdução	5
Parte I	
1. Educação e formação profissional no Brasil hoje	9
2. A visão dos atores sociais	12
2.1 Os empresários	12
2.2 Os trabalhadores	14
3. Breve panorama da formação profissional no final dos 90	17
4. A nova política pública de formação profissional	20
4.1 Plano Nacional de Formação Profissional - Planfor	20
5. Outros espaços de participação institucional	23
Parte II	
1. O sistema de relações de trabalho no Brasil	27
2. A negociação da formação profissional na relação capital/trabalho .	28
3. Os acordos coletivos que têm regulado os aspectos sobre formação profissional no Brasil - 1993-1998	30
3.1 Cláusulas de incentivo à qualificação	30
3.2 Estagiários e aprendizes	32
3.3 Inovações tecnológicas e organizacionais	32
4. A diversidade de ações e avanços sindicais na negociação da formação profissional	34
Parte III	
1. Formação profissional e sistema de relações de trabalho no Brasil ...	37
2. Elementos que caracterizam o diálogo social na experiência brasileira	39
3. Diálogo social, negociação coletiva e formação profissional no Brasil	41
Referências bibliográficas	43
ANEXOS	
Anexo I	47
Anexo II	50
Anexo III	59
Anexo IV	75



INTRODUÇÃO

Desde o início é preciso ser claro: diálogo social multipartite é fenômeno que se inicia na década de 90 no Brasil e que, apesar dos avanços expressivos em muitas áreas, é algo muito restrito, se considerarmos o que seria necessário para consolidar um novo tipo de prática democrática. Há, ainda, uma concepção autoritária que perpassa a cultura política do país que se tem procurado superar nesses últimos vinte anos de lutas democráticas.

Também, o que orienta o atual sistema de relações de trabalho no Brasil não é diferente, ou seja, não se funda em um diálogo social como, por exemplo, o experimentado na Europa do pós-guerra. Em sua origem, na década de 40, em seus fundamentos não se buscou um arranjo institucional que fortalecesse as relações diretas entre capital e trabalho, nem que favorecesse a contratação coletiva ou a intervenção em políticas públicas. Pelo contrário, o sistema de relações de trabalho e, com isso, o papel dos sindicatos foi estruturado e desenvolvido com vistas a permitir total liberdade aos empresários e aos governos para implantar seu modelo de crescimento e uma visão própria de desenvolvimento. Este sistema restringiu e conformou os limites da atuação sindical, deixando o capital livre para promover sua reprodução e acumulação. A restrição aos direitos de greve, o impedimento da organização no local de trabalho, o controle sindical pelo Estado e o papel normativo da justiça do trabalho são alguns dos fatores que contribuíram para o sucesso desse modelo de controle da prática sindical.

Apesar das mudanças ocorridas com a Constituição de 1988, que representaram avanços na consolidação constitucional de direitos conquistados nas lutas na década de 80, elementos essenciais do modelo anterior continuam presentes na legislação e na cultura das relações de trabalho.

Por sua vez, o desemprego cumpriu, em vários momentos e, ainda, cumpre hoje, uma parte importante da tarefa de manter esses limites. Na última década, quando os avanços obtidos em 1988 poderiam ser desdobrados para as diferentes esferas da vida social, as altas taxas de inflação, a recessão e o desemprego levaram mais uma vez o movimento dos trabalhadores para a defensiva. Para se ter uma idéia desse fenômeno, nesse período a taxa média anual de desemprego saiu de 12,5 em 1985 para 19,3 em 1999 (PED DIEESE/SEADE – SP), subindo de

patamar. A luta sindical que até meados de 90 se concentrou na defesa do poder aquisitivo dos salários contra taxas de inflação que beiravam a hiperinflação, nos últimos cinco anos tem tido o desemprego e seus impactos sobre a vida dos trabalhadores e a organização sindical como prioridade absoluta. Entretanto, nestas circunstâncias, a capacidade de ação fica debilitada pelo medo da perda do emprego.

É preciso lembrar que, na década de 90, ocorre uma mudança importante na forma como os governos passam a realizar a gestão de algumas políticas públicas, entre elas a de formação profissional. O que não é gratuito, haja vista a luta dos diferentes movimentos sociais, também o sindical, reivindicando participar na formulação e gestão de políticas públicas. Como exemplo, vale registrar o Movimento Popular de Saúde que conquistou os Conselhos de Saúde; as lutas no campo da educação realizadas por inúmeros movimentos onde se destacam os Conselhos de Educação; a luta pela reforma agrária sustentada pelo Movimento dos Trabalhadores Sem Terra, entre tantos outros.

Vários fóruns tri ou multipartite foram criados, em geral por iniciativa dos poderes executivos municipal, estadual ou federal. A representação dos trabalhadores em organismos públicos se amplia nos últimos anos. A área da formação profissional foi objeto de uma das mudanças mais significativas, em especial em sua forma de gestão, devido à importância que a questão do desemprego adquire na década de 90. Nunca no Brasil, trabalhadores, empresários, governos, políticos, pesquisadores, imprensa, profissionais liberais e demais formadores de opinião falaram tanto sobre a preparação para o trabalho e suas relações com o desenvolvimento do país.

O conteúdo da formação profissional está sendo revisto. Sua eficácia e sua eficiência são discutidas, suas relações com outras formas de conhecimento são reavaliadas e seus objetivos são colocados em xeque. Atores sociais disputam diferentes visões e projetos para a formação profissional; negociam formas e processos e abrem novos espaços de ação, tanto na relação direta entre capital e trabalho, como destes com o Estado e a sociedade. Enfim, seja do ponto de vista técnico, cultural, político ou econômico, a educação está hoje na agenda da sociedade brasileira, com uma atenção especial para a educação para o trabalho.

Se, no momento, há um grande consenso quanto ao valor estratégico da educação para as pessoas e para o desenvolvimento social, os atores sociais apresentam diferentes alternativas, muitas vezes conflitantes, embora os reais interesses que os movem nem sempre fiquem explícitos. Essa realidade influencia os espaços de diálogo social que surgem, tornando a prática da negociação neles presente um desafio em si, dadas as características próprias desses espaços no Brasil de nossos dias.

A expressão prática dessa mudança no campo da formação profissional significou, em primeiro lugar, que novos atores passam a implantar programas

de qualificação profissional e também, que o modelo de financiamento sofreu alterações ainda que a institucionalidade que sustenta o sistema de formação profissional tenha sido alterada; papéis e projetos institucionais foram avaliados e alterados; a negociação da formação profissional avançou mais em espaços institucionais multipartites. Entretanto, essas mudanças atingem especialmente as políticas destinadas a trabalhadores desempregados ou em situação de risco de perda do emprego. A gestão do ensino técnico que trata da formação dos jovens no nível médio ou universitário em quase nada se alterou. O mesmo se pode afirmar da relação direta entre capital e trabalho. A formação dos trabalhadores empregados continua sendo prerrogativa da empresa ou das organizações por ela controlada. Não há, com raras exceções, contratação coletiva que trate dessa questão.

Estas são as questões que serão analisadas ao longo deste trabalho. Na verdade, os dois objetos de análise se fundem em um só: diálogo social e formação profissional. Dois também são os espaços onde esse diálogo ocorre: os espaços institucionais multipartite e os espaços da relação capital trabalho. Optou-se por dividir o trabalho em três partes. A primeira irá tratar da participação institucional tri ou multipartite, iniciando pela contextualização da educação e da formação profissional, com destaque para a visão dos atores sociais: trabalhadores e empresários. Em seguida, a análise trata das políticas públicas de formação profissional no Brasil, que privilegiam um modelo de diálogo social. Para finalizar, uma breve apresentação de outros espaços institucionais que tratam da formação profissional e que seguem o mesmo princípio de diálogo social. Na segunda parte deste trabalho, o eixo se desloca para a relação bipartite capital trabalho, o que se tem feito nesse espaço, com destaque para uma análise das cláusulas dos acordos coletivos que tratam da formação profissional. Finalmente, uma análise do modelo do diálogo social vigente e as relações entre negociação da formação profissional e o sistema de relações de trabalho.

PARTE I

1. EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL HOJE

No Brasil, o tema da formação profissional entrou na agenda política dos atores sociais em momentos históricos diferentes, mas, somente na última década foi que se constituiu uma agenda política comum.. Isso não é sem motivo. Nos últimos sessenta anos, e até muito recentemente, o Brasil seguiu o modelo internacional de formação profissional tido como fordista, qualificando de forma competente um reduzido grupo de profissionais e deixando que a grande massa de trabalhadores fosse treinada para suas tarefas específicas no próprio local de trabalho. Na verdade, era essa a formação considerada adequada à produção no período.

A preparação para o trabalho era promovida por meio de universidades e escolas técnicas federais, estaduais e municipais, por cursos técnicos ou de nível universitário em escolas privadas, por empresas, por alguns sindicatos de trabalhadores, organizações não governamentais e, ainda, pelo que se chama hoje de sistema S - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) e, mais recentemente, o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) e o Serviço Nacional de Aprendizagem dos Transportes (SENAT).

O primeiro governo de Getúlio Vargas instituiu, na década de 40, o sistema de financiamento para a preparação para o trabalho, necessário à indústria e ao comércio, através de uma contribuição compulsória das empresas sobre a folha de pagamento. Como resultado tivemos a convivência de dois sistemas nacionais de formação profissional, um deles constituído pelo SENAI e pelo SENAC, considerados de altíssima qualidade, financiados com recursos públicos e geridos de forma privada pelas entidades nacionais de empresários da indústria e do comércio. O segundo abarcava as Escolas Técnicas Federais e Estaduais, que foram se consolidando aos poucos no cenário nacional.

O SENAI e o SENAC se tornaram centros de referência para a qualificação de trabalhadores, não só no Brasil e na América Latina, como em vários outros

países. Embora, em seus mais de cinquenta anos de existência, essas instituições tenham sofrido inúmeras críticas, especialmente por parte dos trabalhadores, em virtude de seu caráter elitista e de sua pedagogia autoritária, a sociedade em geral (incluindo seus críticos) sempre reconheceu a excelência de seus serviços, tendo, é claro, como referência as necessidades empresariais. Em decorrência, um diploma, especialmente do SENAI, era praticamente garantia de emprego de boa qualidade na indústria brasileira ao longo de várias décadas.

Durante o período em que se estruturou esse sistema de formação para o trabalho, o Brasil não conseguiu universalizar a educação elementar e muito menos os ensinamentos fundamental e básico. Por sua vez, as elites freqüentavam suas próprias escolas, a maior parte privadas, reproduzindo e aprofundando, no âmbito da educação, as desigualdades sociais.

No presente, as estatísticas revelam um quadro desolador constituído por uma população cuja escolaridade sequer atinge o nível fundamental, ou seja, oito anos de escolaridade. Registrem-se as seqüelas de políticas educacionais que, com raríssimas e pontuais exceções, foram equivocadas, elitistas ou inoperantes: crianças fora da escola, altos índices de repetência e evasão, analfabetos funcionais, entre outros indicadores. Atualmente são totalmente analfabetos 12,9% dos brasileiros. Apenas 14,4% possui o primeiro grau completo e, finalmente, 34,1% são alfabetizados com apenas o primeiro grau incompleto (DIEESE, 1998).

Essa história foi sendo construída em bases que não incluíram o diálogo social como elemento político constituinte do processo. Nos últimos anos, entretanto, verificam-se mudanças em alguns espaços institucionais que procuram tratar dos atuais desafios no campo da formação profissional e da sua relação com educação. O Quadro I a seguir sistematiza indagações e desafios:

Quadro I

QUESTÕES DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

QUESTÕES	PROBLEMAS A QUE SE REFEREM
O que é a preparação para o trabalho?	Relações entre educação e trabalho. Transição entre a escola e o mundo do trabalho. Papel da educação básica, da educação média e superior.
A quem se destina?	Alcance da formação profissional, ou seja, universalização ou não desse tipo de educação. Critérios e prioridades de atendimento das demandas sociais: jovens, desempregados, trabalhadores com baixa qualificação, trabalhadores atingidos por mudanças tecnológicas ou organizacionais, inativos, excluídos, autônomos e outros.

Quando fazer formação profissional?	Época de realização da formação profissional: antes de entrar no mercado de trabalho, como empregado, quando estiver sobre risco de perda de emprego e outros casos. Relações com a jornada de trabalho, ou seja, capacitação profissional durante ou fora da jornada de trabalho. Remunerada ou não.
Onde deve ser realizada e quem deve executar?	A empresa, a escola, o sindicato, as outras instituições da sociedade civil.
Como deve ser feita?	Concepção de aprendizagem. Relação entre conhecimentos gerais e específicos. Metodologia e prática pedagógica.
Com que recursos?	Origens e fontes dos recursos: públicos e/ou privados.
Como devem ser gerenciados esses recursos?	Formas de gestão (bipartites, tripartites ou multipartites), ou seja, como deve ser gerenciada a aplicação dos recursos e exercido o controle social sobre os mesmos.
Qual a relação entre formação profissional e mercado de trabalho?	Abrangência da educação profissional, sua autonomia face às regras do mercado de trabalho. Educação profissional como dimensão de cidadania do trabalhador. Educação profissional como direito à educação. Escolaridade: exigência para o exercício da profissão ou critério de seleção.
Como se relacionam educação básica e formação profissional?	Articulações entre conhecimentos gerais, habilidades básicas, habilidades específicas e qualificação profissional.
Como se relacionam formação profissional e a organização do trabalho?	Características da formação profissional vinculadas aos padrões e formas de organização do trabalho. Relações entre qualificação e complexidades de processos e de fabricação de produtos.
Desenvolvimento científico e tecnológico e educação.	De que maneira ocorre a apropriação social do desenvolvimento científico e tecnológico. Rebatimento sobre o trabalho, o emprego e a qualificação do trabalhador: como distribuir o bônus (inclusão) e minimizar o ônus (exclusão).
Como proceder à certificação da formação profissional?	Indicação do tipo de certificação: definição de um sistema público e/ou privado de certificação. Legislação sobre os critérios de legitimidade das agências de formação profissional. A certificação dos diferentes tipos de conhecimento.

Qual a formação profissional que interessa aos trabalhadores?	Relações entre políticas públicas de educação, emprego e renda, e uma política nacional de formação profissional. Educação profissional como requisito de cidadania, como processo indispensável à incorporação do conhecimento tácito, ou seja, do saber empírico do trabalhador no exercício das atividades produtivas.
O que deve ser um Sistema Público de Formação Profissional?	Articular oferta e demanda de formação, com seguro desemprego e intermediação de mão-de-obra.

2. A VISÃO DOS ATORES SOCIAIS

2.1. Os Empresários

Tudo leva a crer que parte do empresariado superou a época em que suas propostas sobre formação profissional se restringiam aos cursos profissionalizantes dos sistemas nacionais de aprendizagem e ao treinamento ou mesmo adiestramento, no local de trabalho. Desde o início dos anos 90, os empresários brasileiros vêm se dedicando, de forma sistemática, à questão da educação profissional, que passa então a ser entendida como um problema cuja solução tem reflexos consistentes no crescimento e desenvolvimento econômico e social do país.

Essa nova concepção de formação profissional está presente nas demandas do empresariado junto ao governo e nas propostas patronais de capacitação para o trabalho. Ambas têm como fundamentos básicos a extensão da escolaridade da força de trabalho, a relação entre competitividade empresarial e educação e o novo padrão de formação profissional. Para tanto, advogam a universalização da escola pública, com garantia de qualidade de ensino, e se propõem a redirecionar a capacidade instalada dos serviços de aprendizagem que comandam pelo país a fora.

Tanto o SENAI como o SENAC têm, ao longo desses últimos anos, discutido, revisto e posto em xeque não só a concepção de formação profissional utilizada, como suas próprias estruturas organizacionais. Essas agências estão em busca de sua atual vocação. Um dos exemplos dessas mudanças é a criação do Centro Internacional para Educação, Trabalho e Transferência de Tecnologia (CIET) que se propõe a operacionalizar o Projeto Estratégico Nacional dos Centros de Tecnologia do SENAI, além de criar observatórios permanentes de mudanças no trabalho, na educação e na informação tecnológica.

Já em 1992, uma representação do empresariado industrial brasileiro divulgava um estudo com uma análise da situação do país face à globalização e na qual constavam diretrizes para uma política de modernização competitiva. Um dos itens abordados nesse documento, produzido pelo Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial (IEDI), tratava da nova relação entre competitividade e educação e destacava que “para ser competitiva, a empresa precisa do trabalhador que, ao mesmo tempo, sabe fazer e sabe pensar. Naturalmente, este tipo de trabalhador tem que ser portador de elevado nível de escolaridade, necessita conhecer com razoável profundidade gramática, matemática, ciências e história geral (...). Diante desse quadro, um vigoroso programa governamental deve ser implementado, no sentido de proporcionar acesso escolar universal de boa qualidade, com conteúdo que contemple as novas demandas da terceira revolução industrial. A indispensável ação empresarial em relação à questão educacional deve concretizar-se através:

- a) da participação na gestão de políticas educacionais;
- b) da utilização da capacidade que a indústria já possui nas suas instituições de ensino, SENAI e SESI
- c) de ações diretas pelas empresas”.

Em 1996, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) veio a público com o documento *Competitividade: propostas dos empresários para a melhoria da qualidade da educação*, que tem como pressupostos básicos a contribuição da educação para a sociedade brasileira, a melhoria da qualidade da educação, o reconhecimento da responsabilidade empresarial em relação à educação e a proposta de cooperação e parceria entre entidades empresariais e educacionais, públicas e privadas, na resolução do problema. Além do mais, aponta algumas prioridades para a superação da crise educacional: o investimento em educação básica, a valorização do professor, a implantação da gestão da qualidade nas escolas, a ampliação de oportunidades de acesso à escola, o aperfeiçoamento da educação e da requalificação profissional e a contribuição efetiva da universidade.

É interessante comparar as semelhanças entre os diagnósticos e as soluções propostas para os problemas da educação brasileira contidos no documento do IEDI, de 1992, e na publicação da CNI de 1996. A grande diferença entre estes dois documentos está nos objetivos explícitos que motivam a reforma educacional. Enquanto, em 1992, o empresariado relacionava educação diretamente às novas necessidades da produção, a CNI, quatro anos mais tarde, assume como um de seus pressupostos a centralidade da educação para a vida em sociedade, afirmando que “a contribuição da educação na sociedade moderna - em benefício do fortalecimento da cidadania, da construção permanente da democracia, da geração de bens e serviços, do bem-estar e da realização integral das pessoas - é uma questão de interesse nacional, para a qual devem convergir e da qual devem

participar todos os segmentos da sociedade”. Fica-se na dúvida se houve mudança na concepção ou na estratégia empresarial com relação à educação.

Outro tipo de proposta são as ações diretas, práticas de intervenção sugeridas pelo Pensamento Nacional das Bases Empresariais (PNBE), já em andamento em várias empresas. Entre essas práticas, recomenda-se a adoção de escolas públicas por empresas privadas, localizadas em comunidades carentes, com a finalidade de viabilizar o seu funcionamento. A ação prevê desde o financiamento de infra-estrutura e do material escolar até a complementação dos salários dos professores.

Indo além das ações diretas, o PNBE tem se ocupado, hoje em dia, com a divulgação de um tipo de qualificação que supere os limites da empresa e garanta renda ao trabalhador. Desta forma, propõe que “a questão da qualificação do trabalhador seja vista sob um ponto de vista mais amplo, relacionado com as condições da competitividade sistêmica. Trata-se de pensar não só em como qualificar para gerar empregos, mas também para proporcionar renda a quem não irá conseguí-los. Este posicionamento se ancora na constatação de que, diante do avanço da globalização, hoje talvez a maior demanda já não seja a de preparar trabalhadores para a absorção de tecnologias mais modernas. É preciso capacitá-los à transição de um mundo em que a renda provenha de empregos, para um mundo em que a renda se origine cada vez mais do espírito empreendedor autônomo.” (PNBE, maio de 1998).

2.2. Os Trabalhadores

Sindicato e formação profissional sempre estiveram muito relacionados. Tanto é que o movimento sindical teve suas origens marcadas por reivindicações de um tipo de educação – a educação profissional - indispensável ao trabalhador industrial, que necessitava de qualificação em uma determinada profissão que substituísse as artes e ofícios dos antigos artesãos. Desde então, a preparação para o trabalho tem sido um dos focos da ação sindical em diferentes países, com variados tipos e níveis de intervenção.

No Brasil, apesar das exceções que se poderiam citar, a formação profissional não ocupou o centro da ação sindical e, ao contrário de muitas experiências internacionais, não foi objeto prioritário de negociação entre capital e trabalho. O empresariado sempre considerou a preparação para o trabalho um assunto de seu próprio domínio. A experiência internacional revela, em muitos casos, justamente o oposto: a formação profissional foi, e continua sendo, objeto estratégico de negociação.

A nova abordagem e o novo interesse que a formação profissional vem despertando junto ao poder público e à iniciativa privada surpreende os trabalhadores brasileiros. Quais os motivos dessa mudança?

Para os trabalhadores e, particularmente, para o movimento sindical, a novidade está tanto na natureza dos projetos oficiais e da iniciativa privada, como no novo espaço de negociação que se abre junto ao governo e aos empresários. Trata-se de uma frente de atuação ainda ocasional, que os trabalhadores lutam por tornar mais freqüente. Os desafios da negociação estão na capacidade dos sindicalistas apresentarem propostas para a formação profissional frente às novas formas de produzir e de organizar a produção de bens e serviços e de tratarem o conjunto de questões que perpassam a preparação para o trabalho.

Nos últimos anos, o movimento sindical vem apresentando alternativas para os problemas relacionados à capacitação para o trabalho. As propostas sindicais resultam da conjugação de três ordens de fatores: de um lado, as definições estratégicas dos trabalhadores sobre as relações entre educação e sociedade; de outro, a avaliação das práticas correntes de formação profissional, implementadas pelo patronato e pelos programas oficiais, através de agências como as escolas públicas, escolas técnicas, centros federais de educação tecnológica, universidades, centros e empresas de pesquisa aplicada e, por fim, da sua própria experiência.

Diante dessa realidade, o movimento sindical e o movimento popular enfatizam a educação como uma de suas bandeiras de luta. A criação de instâncias de discussão das questões educacionais como o Conselho de Escolas Operárias, o Fórum de Ensino Profissional e o Fórum de Formação Profissional são exemplos dessa iniciativa nos tempos recentes. Também teses e resoluções de encontros e congressos sindicais passam a pautar a temática da formação profissional. Indo além, centrais e sindicatos de trabalhadores vêm realizando experiências de formulação e gestão partilhada de projetos inovadores como os Centros Públicos de Formação Profissional.

É bem verdade que a inserção do movimento sindical nesses debates e ações revela o acúmulo possibilitado pelo caminho percorrido desde o projeto do Centro de Aperfeiçoamento Técnico, idealizado pelos gráficos nos anos 40, até a atual participação em fóruns de negociação tripartite, inclusive no âmbito do Mercosul.

Os trabalhadores têm ocupado o espaço desses debates para divulgar e discutir seus projetos e demandas nos marcos de três diretrizes principais:

- Intervir no debate sobre formação profissional com propostas próprias, oriundas de definições políticas e do mais apurado diagnóstico das condições reais do mundo do trabalho;
- Fortalecer a articulação entre educação básica e formação profissional como um dos princípios orientadores das ações sindicais sobre a educação do trabalhador;
- Promover a articulação das questões da formação profissional com as demandas por garantia de emprego, remuneração digna, organização dos

trabalhadores por local de trabalho e políticas públicas que garantam o desenvolvimento social do país.

Esses projetos e demandas dão conteúdo e estruturam propostas sindicais. Algumas delas estão relacionadas a seguir:

- Criação de **Centros Públicos de Ensino Profissional**, que devem se articular em um sistema geral e público de ensino. Esses centros públicos devem tratar da qualificação de jovens e adultos desempregados através do ensino profissional (modalidades de ensino profissional e de atualização científica e cultural); do ensino profissional como parte da educação continuada (alfabetização e pós-alfabetização de adultos, cursos de qualificação e requalificação profissional de empregados e desempregados, cursos de atualização científica, artística e cultural).
- Implementação de Programas de **Revitalização de Supletivos Públicos** de alta qualidade.
- Adoção do **Controle Social dos Fundos Públicos** destinados ao financiamento da formação profissional. Os trabalhadores propõem que todos os recursos de arrecadação compulsória ou oriundos de incentivos fiscais destinados à formação e/ou requalificação profissional sejam considerados e administrados como fundos públicos com a participação dos trabalhadores.
- Instalação de **Conselhos Tripartites Paritários** para gestão de agências de formação profissional, que possibilitem rigoroso controle fiscal e avaliação dos serviços prestados. Esses conselhos devem supervisionar as atividades do SENAI, SENAC, SESI, SESC, SENAR e SENAT e de outras iniciativas complementares ao ensino regular seja em nível municipal, estadual ou federal.
- Definição de instâncias de **certificação legal** para os cursos e demais atividades de formação profissional.
- Adoção de **co-gestão dos Programas de Formação Profissional** realizados pelas empresas, propiciando a participação dos sindicalistas na formulação e gerenciamento das atividades de formação profissional e de outros processos educacionais realizados no âmbito das empresas e nos locais de trabalho, através da constituição de comissões paritárias.
- Institucionalização da **Escola Pública, gratuita, laica, universal e de qualidade**, responsável pela educação básica (1º e 2º graus) articulada com o ensino profissional.
- Definição da **Política de Formação Profissional** integrada à **Política Nacional de Educação**.

-
- Operacionalização das **Políticas Educacionais** aliadas às demais **Políticas Sociais**, para o atendimento da população pobre e grupos desprotegidos: crianças, idosos, aposentados e desempregados.
 - Elaboração de **Políticas Públicas de Educação e de Ensino Profissional** com a participação dos trabalhadores.
 - Direcionamento das **Políticas Públicas de Educação Básica e de Formação Profissional** para o atendimento das demandas empresariais e das necessidades dos trabalhadores.
 - **Organização do Ensino Técnico** no país, tematizando a integração do ensino de 1º e 2º graus com o ensino profissional, com vistas à educação integral ou politécnica.
 - Implantação de um **Sistema Público de Emprego** que atenda às necessidades de qualificação, requalificação e reingresso do trabalhador no mercado de trabalho.

3. BREVE PANORAMA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO FINAL DOS 90

As Escolas Técnicas, os Centros de Educação Tecnológica e os Centros de Treinamento Especializados, as Universidades, ao lado de agências como o SENAI, SENAC, SENAR e SENAT, são exemplos da prática de formação profissional no Brasil acumulada nos últimos sessenta anos.

Tradicional na definição e gestão de programas educativos, essas instituições surgem associadas ao antigo padrão de industrialização e crescimento do país, ganhando legitimidade não só no meio empresarial, mas na sociedade civil e no próprio meio sindical, ao promoverem cursos de formação profissional demandados pelo mercado de trabalho da época.

A diversidade e a capilaridade desses cursos realizados por todo o país constituíram a um só tempo uma rede escolar nacional e uma sólida estrutura de ensino e aprendizagem, exemplificada no **Anexo 1 - Quadros 1A e 1B**.

A manutenção do arranjo institucional que viabilizou esse modelo, aliada à relativa eficácia dos resultados, terminou por garantir a permanência inalterada desses cursos de formação profissional até recentemente.

Apesar de relativo sucesso no passado, essas instituições não ficaram imunes às profundas transformações que ocorrem no mundo do trabalho. No caso do Sistema S (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT e SEBRAE) é possível constatar mudanças internas, sistematizadas em propostas inovadoras, que objetivam redefinir e garantir a manutenção desses serviços. Para além das mudanças, agudas críticas pesam sobre esses serviços que são mantidos por fundos públicos e

geridos pela iniciativa privada. São críticas que perpassam todo o sistema, desde o tipo de financiamento, o modelo de gestão, a proposta pedagógica, o conteúdo dos cursos, a carga horária, a certificação, animando o debate sobre a gestão tripartite dos fundos públicos no país. A demanda apresentada, não só pela representação dos trabalhadores, é de se criar um novo modelo de gestão tripartite desse sistema.

As Escolas Técnicas Estaduais e Federais também vivem um período de profundas transformações em seus objetivos e em suas relações com o sistema regular de ensino de 2º grau, que repercutem no conteúdo dos cursos, na estrutura curricular, na dosagem de carga horária e no tipo de certificação que emitem. São mudanças que constam da nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional/LDB, Lei nº 9.394 de 1996 e do Decreto-Lei nº 2.208 de 1997, que trata da Reforma da Educação Profissional, que continuam a gerar intermináveis polêmicas entre os profissionais da educação - técnicos do governo e da sociedade civil - os docentes e usuários das escolas profissionalizantes e, principalmente, junto ao meio sindical, pois a modificação básica que esse modelo promove é a separação progressiva entre a parte acadêmica e a técnica no segundo grau. Os alunos terão a opção de fazer só a parte acadêmica ou as duas, não necessariamente na mesma escola.

Nos anos 90, a formação profissional no Brasil e nos outros países do Mercosul vem se destacando pelo surgimento de novas formas de elaboração, financiamento e execução de programas de educação para o trabalho. São experiências que derivam de fóruns multipartites, com repercussões nos projetos de qualificação da força de trabalho nacional e dos países vizinhos, como a Comissão de Formação Profissional do Subgrupo de Assuntos Trabalhistas do Mercosul. Mais recentemente criou-se o Observatório de Situações de Emprego do Mercosul, também tripartite, cujo objetivo é estudar e fazer prognósticos sobre a situação de emprego em transformação nos países deste bloco, devido ao processo de integração regional.

Além desses fóruns, os últimos anos vêm registrando um número crescente de programas de formação profissional desenvolvidos pelo movimento sindical, de atividades educativas realizadas nos assentamentos e acampamentos dos trabalhadores rurais e até de programas de formação profissional promovidos por associações da sociedade civil no interior do país e nos grandes centros urbanos.

Algumas dessas novas experiências de formação profissional no Brasil, indicadas no **Anexo II - Quadros 2A e 2B**, exemplificam a grande diversidade de respostas às demandas da sociedade por qualificação da força de trabalho, traduzidas em programas de governo, de sindicatos de trabalhadores, de empresários, de organizações não governamentais e outras associações da sociedade civil (DIEESE, 1998).

O que chama a atenção é o grande número de projetos educativos realizados pelo movimento sindical, assim como a diversidade e agilidade nas respostas dadas às demandas por formação profissional, mediante a implementação de escolas e cursos que têm como objetivo a educação para o trabalho, por meio da qualificação e requalificação de jovens e adultos empregados ou desempregados. Registre-se que são atividades realizadas para trabalhadores das várias categorias profissionais abrangendo os diversos setores da indústria, do comércio e dos serviços.

O conjunto de atividades relacionadas nos **Anexos I e II** evidenciam as mudanças que caracterizam a formação profissional atual, especialmente em relação a:

- **Expansão de agências de formação** - a elaboração, o financiamento, a gestão e execução da formação profissional deixam de ser exclusividade do governo e do Sistema S. A preocupação com a preparação para o trabalho agora passa, também, por fóruns multipartites, pelo movimento sindical, pelas comunidades, pelas organizações não governamentais e outras instituições de iniciativa privada.
- **Incorporação de novos temas** - as discussões sobre a formação profissional abrangem hoje a capacitação de pesquisadores, de gestores e de executores dos programas de educação profissional.
- **Diversificação do público a que se destina** - o público alvo dessas novas experiências tem sido jovens em busca do primeiro emprego, adultos empregados, desempregados e famílias em comunidades agrícolas.
- **Relativa articulação com a rede de ensino regular** - os programas oferecidos englobam cursos de alfabetização de adultos, de educação básica, cursos de graduação e alguns de pós-graduação em convênio com universidades.
- **Financiamento com recursos públicos e privados** - embora grande parte dessas novas experiências de formação profissional venham sendo financiadas com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) são freqüentes os convênios patrocinados por prefeituras e estados da federação, por empresas, por entidades assistenciais, por entidades sindicais e por agências como o SENAI, SENAC, SEBRAE, SENAR e SENAT.
- **Descentralização da certificação** - ao lado da certificação emitida pelos órgãos oficiais de ensino e formação profissional, algumas instituições estão certificando os cursos que oferecem, muitas vezes em convênio com seus financiadores e outras organizações locais.

4. A NOVA POLÍTICA PÚBLICA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O governo brasileiro vem desenvolvendo sua política de formação profissional através de programas que são implementados pelas diferentes esferas de governo (federal, estadual e municipal) e por órgãos públicos como as Escolas Técnicas e os Centros Federais de Educação Tecnológica. Esses programas recebem sustentação legal através de leis, portarias e decretos específicos. Além desses, as universidades públicas também têm um papel relevante na preparação da força de trabalho de nível superior.

Na prática, o governo federal, principalmente através do Ministério da Educação e do Ministério do Trabalho e do Emprego, vem exercitando algumas modalidades de educação profissional, de maneira sistemática, desde os anos 50, como também acompanhando os programas da iniciativa privada. Hoje, as novidades ficam por conta da natureza dos atuais projetos, que os referidos ministérios adotam através de planos e programas levados a cabo por meio de parcerias estaduais e, também, junto aos vários municípios do país. Em sua maioria de âmbito nacional, são projetos que possuem novas fontes de financiamento, geralmente fundos públicos, que preconizam modelos de gestão multipartite, incluindo entidades patronais e de trabalhadores, organizações não governamentais e demais instituições da sociedade civil.

A descentralização das atividades, a utilização de recursos públicos, privados, de financiamento externo e a articulação entre as várias instâncias do poder público são a marca registrada das atuais propostas de formação profissional do governo.

4.1. Plano Nacional de Educação Profissional—Planfor

O Ministério do Trabalho e do Emprego tem tratado o tema da formação profissional através do Plano Nacional de Educação Profissional-Planfor, que vem sendo desenvolvido pela Secretaria Nacional de Políticas Públicas de Emprego-SPPE e pela ativação do Sistema Nacional de Emprego-SINE, que constitui uma rede nacional estruturada nos estados e municípios da federação. Essa rede vem se materializando em coordenações estaduais que conduzem programas e atividades de forma integrada nos seguintes campos de ação: seguro-desemprego; intermediação de mão-de-obra; qualificação profissional; geração de informações sobre mercado de trabalho e programas de apoio e geração de emprego e renda (Resoluções do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador / CODEFAT **Anexo III** – Resoluções do CODEFAT n 80, 114 e 194).

É com o Planfor que se opera uma das mais significativas mudanças no modelo de gestão e de financiamento. Trata-se de um programa destinado a atender trabalhadores desempregados ou empregados em situação de risco (perda do emprego por mudança tecnológica, por exemplo) ou jovens em busca do primeiro

emprego e envolve um montante anual que gira em torno de R\$ 650 milhões de reais.

O financiamento desses programas se dá com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, através do Ministério do Trabalho e do Emprego. Os recursos que constituem o FAT são originários da arrecadação de 1% sobre a folha de pagamento (PIS/PASEP), de 20 % da contribuição sindical (arrecadação anual compulsória de todos os trabalhadores com contrato de trabalho, correspondente a um dia de salário, cujos outros 80% destinam-se a financiar os Sindicatos de Trabalhadores) e da remuneração de empréstimos efetuados pelo próprio fundo. O FAT possui atualmente um patrimônio de R\$ 48 bilhões (aproximadamente 26 bilhões de dólares) que, além de financiar o Sistema Público de Emprego, mantém com aproximadamente dois terços do seu patrimônio (R\$ 30 bilhões) programas especiais de geração de emprego e renda financiados através do BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social.

Os recursos destinados ao Sistema Público de Emprego são geridos pelo Conselho Deliberativo do FAT - CODEFAT, órgão tripartite e paritário formado por três representantes dos empresários Confederações da Indústria – CNI, do Comércio – CNC e dos Bancos – CNF, dos trabalhadores através das centrais sindicais – CGT (Confederação Geral dos Trabalhadores), CUT (Central Única dos Trabalhadores), Força Sindical e SDS (Social Democracia Sindical) e do governo, Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério da Previdência e BNDES.

Essa mesma estrutura tripartite se reproduz nos vinte e seis estados da federação e no Distrito Federal através de Comissões Estaduais de Emprego e Comissões Municipais de Emprego em mais de dois mil e quatrocentos (2.400) municípios, 43% dos cinco mil quinhentos e catorze (5.514) municípios existentes no país. Essas comissões são órgãos permanentes, de caráter paritário e deliberativo e têm por objetivo elaborar, propor, acompanhar e avaliar as políticas públicas de emprego, principalmente as financiadas com recursos do FAT. Um dos principais instrumentos de trabalho das comissões são os Planos Estaduais de Qualificação - PEQs, que articulam ações de qualificação e requalificação profissional.

O Planfor remonta a meados de 1995, quando foram feitas as primeiras formulações dos desafios, políticas, estratégias e linhas de atuação para o período 1995/99, apresentados no documento *Educação Profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentado*, cuja estratégia busca produzir avanços conceituais que articulem temas e questões relativas às transformações em curso no campo do trabalho, visando promover articulações institucionais com agências de ensino e formação profissional e apoio à sociedade civil mediante ações de “qualificação e requalificação profissional, privilegiando desempregados e populações excluídas, especialmente grupos críticos como jovens e mulheres”. Essas metas devem se materializar através dos programas de educação profissional nacionais, estaduais

e emergenciais direcionados a situações de crise e processos de reestruturação produtiva.

Constitui-se, assim, na visão governamental, um sistema nacional de educação profissional que, apesar de suscitar críticas, vai conferindo legitimidade às concepções, estratégias e metas dos programas oficiais, dentre as quais:

- Conceção de uma educação básica, como parte dos direitos universais do cidadão, e de uma educação profissional complementar e integrada àquela, que deve se desenvolver processualmente, com começo, meio e fim em cada etapa de sua realização;
- O imperativo da retomada do foco da educação profissional na empregabilidade, ou seja, na capacidade de obter um emprego e de manter—se no mercado de trabalho em constante mutação;
- A necessidade de articular todas as estratégias de ação direcionadas à educação para o trabalho e, particularmente, para a formação profissional em uma política de emprego e renda;
- A implementação de uma educação profissional que não esteja a serviço de qualquer estratégia contencionista ou assistencialista que segundo a Secretaria Nacional de Políticas Públicas de Emprego - SPPE “não tem sentido nem eficácia, inclusive porque pode levar a maiores tensões e frustrações.”

Esse programa criou uma nova forma de gestão e de distribuição de recursos públicos para a formação profissional. Trata-se de uma experiência inédita, repleta de desafios, caracterizada até o momento pela pouca experiência com esse tipo de conduta. Entretanto, há reais possibilidades de se conduzir as políticas de formação profissional a um novo patamar, considerando-se a possibilidade do exercício democrático da negociação entre os diferentes interesses dos atores sociais no espaço de negociação estabelecido e viabilizado a partir dessa nova institucionalidade.

Os desafios presentes nesse novo espaço de participação e de negociação são muitos. Além das questões relacionadas à concepção e à eficácia do modelo de organização do Planfor, que tem sido objeto de permanente debate entre governo, empresários, trabalhadores e demais organizações, há inúmeras dificuldades relacionadas à prática do diálogo que se estabelece nos espaços de gestão. As Comissões Estaduais e Municipais de Emprego devem envolver atualmente mais de vinte e cinco mil representantes de trabalhadores, empresários e governos, distribuídos em 2.126 Comissões Municipais homologadas (foram criadas 2.518) e vinte e sete Comissões Estaduais de Emprego. Garantir a capacitação dessas pessoas no domínio da temática da educação e formação profissional, mediada pelas complexas mudanças no mundo do trabalho é um grande desafio. Criar sinergia entre as comissões e interação com as demais agências de formação profissional constitui outro grande desafio de ordem institucional e político. O

exercício efetivo da horizontalização de poder através das comissões acaba sendo um terceiro desafio de larga monta já que, por um lado, o poder executivo tem dificuldade, ou muitas vezes não quer, partilhar as decisões e o comando das políticas e programas e, por outro lado, em alguns casos, as comissões são criadas simplesmente para cumprir um critério para a concessão de recursos. É muito difícil, neste caso, fazer valer os objetivos de um espaço concreto de diálogo social para a partilha de responsabilidade na gestão da coisa pública.

Há que se registrar que o espaço de negociação, portanto, de diálogo público, presente nesses fóruns, carece de lastro cultural que favoreça um avanço acelerado desse processo. Os obstáculos a serem vencidos são inúmeros até que essa prática se consolide e passe a ser aceita como padrão de um determinado nível de desenvolvimento democrático. Estão arraigados no universo das pessoas o culto à autoridade e a política de clientelismo, condutas típicas de práticas populistas já bastante conhecidas e estudadas em nosso continente.

Ao mesmo tempo, não se pode deixar de considerar que esse modelo tem trazido novas perspectivas aos atores sociais que, obrigados a pensar a coisa pública de forma mais ampla, precisam rever seus posicionamentos ou balizar seus interesses privados pelos demais interesses e, enfim, pelos da coletividade. Esse movimento tem trazido para o debate a proposta de se ampliar esse modelo de gestão para outros espaços. No caso da formação profissional, para a gestão do Sistema S ou da formação profissional desenvolvida pelas empresas.

5. OUTROS ESPAÇOS DE PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL

Além do Planfor, outros espaços de participação institucional onde o diálogo social se apresenta como objetivo e método abrem-se nos anos 90 na sociedade brasileira. Esse processo de abertura inicia-se após a promulgação da Constituição de 1988 e reflete a ação sindical e de outros movimentos sociais na demanda de participação na gestão da coisa pública.

Os novos espaços que se inauguram nessa última década estão presentes, predominantemente, em organismos e programas dos governos das diferentes esferas, inclusive internacionais, como no caso do Mercosul. Empresários e trabalhadores também criaram programas ou projetos cuja concepção procurou reproduzir esse modelo de diálogo. Em seguida, apresenta-se de forma muito breve algumas experiências, dando destaque àquelas diretamente relacionadas à formação profissional.

O **Anexo IV** traz, a título de exemplo, o “Quadro Sinóptico da Participação Institucional do Movimento Sindical no Brasil” (MENDONÇA, 1998), relacionando vários fóruns em que o movimento sindical brasileiro atua. Considera-se neste quadro cada fórum de acordo com:

-
- a instância a que se vincula;
 - o poder de decisão, deliberativo ou consultivo;
 - a estrutura de representação, paritário ou não;
 - o objeto de decisão, formula diretrizes e/ou libera recursos;
 - natureza jurídica, implantado por lei, decreto, portaria, ou se é uma organização da sociedade;
 - abrangência, regional, nacional ou internacional.

Entre as experiências relacionadas, algumas tratam exclusivamente da educação do trabalhador e outras contém essa temática como parte de seu objeto de trabalho. Destacamos algumas:

O **Programa de Apoio à Capacitação Tecnológica da Indústria/PACTI**, conduzido pelo Ministério da Ciência e Tecnologia e o **Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade/PBQP** organizaram a Subcomissão de Tecnologia, Emprego e Educação, tripartite, para discutir os problemas da educação no Brasil e definir propostas de solução. A primeira etapa desse processo teve como resultado a publicação em 1996 de *Questões Críticas da Educação Brasileira*, que sistematiza diagnósticos e propostas sobre a educação e suas relações com a tecnologia, a qualidade e a produtividade, elaboradas por empresários, trabalhadores e governo. A mesma subcomissão desencadeou, em seguida, um processo de discussão coletiva envolvendo técnicos, trabalhadores, representantes do meio acadêmico, empresários e governo. Esse trabalho, desenvolvido através de seis *workshops* regionais e um *workshop* nacional, teve por objetivo a “sistematização de estudos e relatos de experiências que articulam desenvolvimento tecnológico, emprego e educação” (PACTI, 1999). Foram mobilizadas centenas de representantes de vários setores sociais que, através dessas atividades, levantaram questões, apresentaram experiências, relacionaram desafios e propostas, sendo que todo o material produzido foi sistematizado e publicado. O PACTI, através da subcomissão, está agora em uma terceira fase, visando a continuidade do trabalho, para desenvolver as propostas apresentadas nos *workshops*.

Tanto o PACTI quanto o PBQP são programas federais, com gestão tripartite em suas diversas instâncias, sejam elas de coordenação, de avaliação ou grupos técnicos. As avaliações e planejamentos anuais são realizados por meio de reuniões amplas, envolvendo os atores que atuam diretamente na gestão do programa, bem como outros convidados.

O **Programa Educação para a Competitividade – PROEDUC**, vinculado à FINEP - Financiadora de Estudos e Projetos, agência do Ministério da Ciência e Tecnologia, tem um programa especial destinado a apoiar financeiramente, através de empréstimo, a implantação, por parte das empresas, de programas educacionais com a finalidade de elevar o nível de escolaridade dos trabalhadores. Esse pro-

grama é dirigido por um Conselho de Coordenação da qual fazem parte representantes do governo, empresários e trabalhadores. Uma das estratégias do programa é fortalecer e favorecer o desenvolvimento dos programas como projetos negociados entre empresa e sindicato de trabalhadores. O PROEDUC fez uma ampla divulgação para empresários e trabalhadores de seus propósitos, visando aumentar a demanda por recursos destinados a este tipo de projeto.

O **Programa Comunidade Solidária**, criado em 1995 e vinculado à Casa Civil da Presidência da República, preconiza como objetivo combater a pobreza e todas as formas de exclusão social. Um dos projetos no âmbito do programa que o Comunidade Solidária tem desenvolvido desde 1996, em algumas capitais, é o “Programa Capacitação Solidária” que atinge jovens de catorze a vinte e um anos, que freqüentam ou não escola formal e vivem em situação de pobreza nas periferias da cidade. O programa visa estimular o desenvolvimento de metodologias, de propostas pedagógicas, fortalecer organizações da sociedade civil, além da capacitação dos jovens e sua inserção no mercado de trabalho. Há diferentes espaços de participação no programa, desde os Comitês de Seleção de Projetos, como a relação de implantação que se dá em cada caso, sempre negociada entre a organização beneficiária e o programa.

Por sua vez, alguns governos de estado estão realizando projetos pioneiros voltados para a capacitação para o trabalho, utilizando não só os recursos do FAT como os que derivam do orçamento estadual. É o caso, por exemplo, do estado de São Paulo, que através da Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho-SERT está desenvolvendo, desde 1996, três projetos na área de formação (DIEESE, Boletim DIEESE, nº 191, ano XVI, fev./97 p.11-16; 17-20 e Boletim DIEESE, nº 189 ano XV, dez./96 p. 17-20):

- Observatório de Situações de Emprego e Formação Profissional;
- Centro Público Experimental de Formação Profissional;
- Projeto de Habilidades Básicas e Específicas.

Além da inovação que os projetos em si propõem, vale destacar que estão sendo realizados de forma multipartite desde sua concepção, elaboração e desenvolvimento. Para a elaboração dos projetos realizaram-se oficinas, constituíram-se grupos de trabalho e, por fim, em um grande encontro envolvendo mais de quinhentos participantes, foram discutidas e deliberou-se sobre as propostas apresentadas. Na fase de implantação foram constituídos os Conselhos de Implantação dos Projetos, multipartite. Existem propostas semelhantes em desenvolvimento no município do Rio de Janeiro e no estado do Rio Grande do Sul.

Além disso, apareceram algumas experiências bilaterais. O movimento sindical brasileiro, através das Centrais Sindicais, Força Sindical, CUT (Central Única dos Trabalhadores), CGT (Confederação Geral dos Trabalhadores) e SDS (So-

cial Democracia Sindical), tem realizado nos últimos anos inúmeras experiências de atuação no campo da formação profissional e na sua relação com o emprego. Uma das mais inovadoras no campo sindical, realizadas nos últimos três anos, são os Centros de intermediação de mão-de-obra: CUT – Centro de Trabalho e Renda (Santo André-SP) – Força Sindical - Centro de Solidariedade (SP); CGT – AGIT- Agência Integrada de Apoio ao Trabalhador (BH) e SDS – CAT – Centro de Amparo ao Trabalho (RJ), cujo objetivo é promover a realocação dos trabalhadores no mercado formal de trabalho. Esses centros atuam cadastrando o trabalhador desempregado, oferecendo e promovendo programas de capacitação profissional, captando junto às empresas vagas a serem oferecidas aos trabalhadores, além de apoio em termos de orientação vocacional e psicológica. Esse processo de captação e alocação de vagas envolve uma série de procedimentos que dizem respeito a um diálogo social. Apesar de se desenvolver no nível micro, o volume e a natureza dessa resposta ao problema do desemprego apresentam-se como um desafio na relação entre sindicatos e empresas. Mais que isso, são experiências inéditas que procuram enfrentar conjuntamente problemas sociais que ultrapassam o âmbito de sindicatos e empresas individualmente.

Pelo lado empresarial, destacamos o programa desenvolvido pelo **Instituto de Hospitalidade**, através do projeto de Certificação da Qualidade Profissional para o Setor de Turismo. O objetivo é criar um programa de certificação de competências no campo do turismo. Esse projeto é dirigido por um conselho que tem composição tripartite não paritária e por grupos técnicos com a mesma composição.

PARTE II

1. O SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

O sistema de relações de trabalho brasileiro caracteriza-se pelo controle do Estado sobre a organização sindical e a negociação coletiva, expressão do modelo corporativo implantado no país a partir da década de trinta do século XX.

Baseada no enquadramento sindical pelo Estado, unicidade sindical compulsória e imposto sindical, criou-se uma estrutura que não depende necessariamente da legitimação dos trabalhadores para se manter. Além disso, não estão previstos mecanismos que assegurem a organização no local de trabalho, tampouco estruturas inter categorias, restringindo a representação dos trabalhadores a uma estrutura vertical -sindicatos municipais, federações estaduais e confederações nacionais por categoria.

Nesse modelo, o processo de negociação é restrito ao âmbito da categoria e ao momento da data-base, visando dificultar a articulação de ações conjuntas, através da pulverização das negociações e da fragmentação da classe trabalhadora.

Quanto à solução de conflitos, à Justiça do Trabalho é atribuído o poder normativo, o que significa que seu papel não se limita ao arbítrio de divergências e à interpretação de lei ou de cláusulas em vigor, mas estende-se à fixação de normas a serem cumpridas. Esse aspecto é reforçado pela possibilidade de qualquer das partes envolvidas no conflito poder recorrer, unilateralmente, à sua interferência, através da instauração de dissídio coletivo. Em caso de greve, a recorrência aos tribunais do trabalho pode ser de iniciativa da Procuradoria do Trabalho, à revelia das partes.

As restrições abrangem, ainda, o conteúdo das reivindicações, que, mesmo nos casos de concordância entre patrões e trabalhadores, estão sujeitas a serem suspensas, caso a Justiça avalie que possam comprometer metas ou parâmetros da política econômica do governo.

Além de todos esses fatores, vários outros compõem um quadro que desfavorece os trabalhadores na luta por seus interesses, como a restrição ao direito de greve, a insuficiência de mecanismos inibidores da dispensa imotivada e a inexistência de amparo legal para garantir a organização no local de trabalho.

Desta forma, tem sido objetivo do movimento sindical brasileiro, em toda a sua trajetória, assegurar normas que favoreçam a ação sindical e a organização dos trabalhadores.

A partir da retomada das negociações coletivas no final da década de 70, as cláusulas referentes à questão sindical passam a ser introduzidas e referem-se, inicialmente, à fixação de normas para o acesso do sindicato aos locais de trabalho, através de quadros de avisos, de visitas ou, ainda, de campanhas de sindicalização; liberação de dirigentes para o exercício das atividades sindicais ou, em alguns casos, para participação em cursos; eleição de representantes sindicais; garantias à comissão de negociação; reuniões entre sindicatos e empresas; envio aos sindicatos de relação de demitidos e admitidos. De todas essas, disseminam-se apenas as relativas ao quadro de avisos do sindicato nos locais de trabalho e comunicação de demissões e admissões, ficando as demais restritas a algumas categorias profissionais.

No início dos anos 80, são inseridas, especialmente nos acordos coletivos no âmbito das empresas do setor metalúrgico paulista, cláusulas que tratam da constituição de Comissões de Fábrica. A oposição patronal no que se refere a essa negociação, entretanto, traz obstáculos à sua difusão, limitando-a a algumas empresas dos setores mais organizados da indústria.

Na década de 90, o movimento sindical passa a ser alvo de medidas que visam quebrar sua resistência às iniciativas de liberalização do mercado e flexibilização das relações de trabalho. Nesse sentido, algumas ações, como as que se referem à participação nos lucros e resultados das empresas e contratação por prazo determinado, proporcionam ao empregador a possibilidade de diferenciar, entre unidades e setores de uma mesma empresa, ou até mesmo individualmente, a remuneração e as condições de contratação dos trabalhadores, o que colabora para a fragmentação da classe trabalhadora, dificultando a ação sindical.

Assim, o cenário no qual se desenrolam as relações trabalhistas, que estruturalmente já desfavorece a organização dos trabalhadores, torna-se mais árido. Acrescem-se a isso as altas taxas de desemprego e o discurso da competitividade internacional, que reforçam a postura patronal para, por um lado, investir contra as conquistas dos trabalhadores e, por outro, restringir o papel dos sindicatos.

2. A NEGOCIAÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA RELAÇÃO CAPITAL/TRABALHO

Cada vez mais as representações sindicais percebem a necessidade de intervir diretamente na temática do emprego e da formação profissional. O desemprego, junto com a segurança/violência, são as maiores preocupações da população brasileira, evidenciadas em diversas pesquisas de opinião realizadas por dife-

rentes institutos, colocando essas questões em primeiro lugar na ordem das prioridades da ação sindical.

É também na década de 90 que ocorrem mudanças importantes em alguns aspectos da relação capital/trabalho no Brasil. O Plano Real – política de controle inflacionário – trouxe novos temas para a agenda sindical. A prioridade quase que absoluta dada à manutenção do poder aquisitivo dos salários - numa situação de altas taxas de inflação e, em certos momentos, pré-hiperinflacionária que o país viveu por mais de quinze anos – foi sendo relativizada na medida que a inflação anual caía para menos que um dígito. Salários diretos e indiretos e as formas de remuneração continuam tendo importância primeira na ação sindical. Contudo, outras prioridades passam a compor a agenda sindical aumentando o leque de questões passíveis de negociação, entre elas, ainda de forma incipiente, porém crescendo a cada dia, a formação profissional, em especial o encaminhamento de questões relacionadas ao processo de treinamento e qualificação dos trabalhadores, no contexto de mudanças na organização da produção e do trabalho.

Essa novidade, no caso brasileiro, se diferencia de outros países onde esses processos se mostram mais maduros, seja em função de momentos diferenciados de partida ou mesmo da velocidade das transformações estruturais na economia, seja pela tradição dos sindicatos no debate e na ação relativa aos projetos dos sistemas produtivos. Nesse sentido, pode-se citar a Alemanha, a Itália, a Espanha e os países nórdicos entre outros, onde acordos coletivos promovendo a requalificação profissional negociada acompanham a reestruturação produtiva desde os anos 70. Mais recentemente, novas instituições formativas têm sido criadas com a participação do movimento sindical. Mesmo nos Estados Unidos existem diversas iniciativas conjugando esforços de sindicatos e empresas relativas à formação profissional.

No caso brasileiro, o envolvimento do movimento sindical com as questões da formação profissional é retomado relativamente há pouco tempo. Entretanto, em diversos momentos históricos no passado, os trabalhadores demonstraram interesse através de intervenções sindicais específicas, focalizando especialmente a relação entre processo de trabalho e as características fundamentais das profissões.

As primeiras pautas formais de reivindicação sobre o tema surgem no Brasil no início dos anos 80, geralmente apresentando a necessidade de requalificação profissional para os trabalhadores afetados pelos processos de automação e inovação organizacional. O DIEESE passa a receber solicitação para assessoria específica vinculada à onda de inovações, bem como para a realização de eventos, pesquisas, cursos e seminários com foco central no tema da qualificação.

Entretanto, é reduzido o número de negociações formais e efetivas e, especialmente, de negociações antecipadas em relação à introdução de inovações tec-

nológicas. Este cenário continua sendo o predominante, mesmo no período mais recente. Porém, embora em número pequeno frente às cláusulas mais frequentes nos anos 80 (reajuste salarial, principalmente), a formação profissional se destaca entre os chamados *novos temas* que vêm sendo negociados pelos sindicatos brasileiros. É provável também que haja um número razoável de negociações informais, cuja dificuldade de registro é muito grande.

3. OS ACORDOS COLETIVOS QUE TÊM REGULADO OS ASPECTOS SOBRE FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL - 1993-1998

O que se pretende neste momento é analisar as cláusulas relacionadas à formação profissional reivindicadas e/ou acordadas pelos sindicatos no âmbito nacional. O objetivo é conhecer o contexto geral do resultado das reivindicações e/ou acordos, de forma a construir um painel do que vem ocorrendo no âmbito das negociações coletivas quanto à formação profissional no Brasil.

3.1. Cláusulas de Incentivo à Qualificação

Inicialmente, são tratadas as cláusulas que prevêem alguma forma de incentivo à formação e/ou reciclagem profissional, sendo que as referentes ao treinamento quando da introdução de novas tecnologias são analisadas em seguida.

Nas pautas pesquisadas, foram registradas reivindicações quanto à exigência de formação contínua e requalificação, geralmente dentro da jornada de trabalho, à necessidade de criação de comissão paritária para estudo do tema e à criação de fundos para requalificação profissional.

Das noventa e quatro (94) categorias profissionais constantes do SACC-DIEESE - Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas, foram localizadas vinte e seis (26) que incluem cláusulas referentes a esse tema. O destaque fica para o setor de serviços, no qual catorze (14) categorias as negociam, o que representa 58% dos documentos analisados, assim distribuídas: professores, que totalizam cinco cláusulas sobre o tema; profissionais de comunicação, com quatro; vigilantes e trabalhadores em transportes, com duas cada; e empregados em processamento de dados, com uma.

No setor industrial, dez (10) categorias inserem esse tipo de cláusula em seus documentos: metalúrgicos, gráficos, petroquímicos, têxteis e marceneiros. No setor do comércio, duas categorias conquistam cláusulas relativas à qualificação profissional.

Nos instrumentos consultados, verifica-se que o conteúdo dessas cláusulas é bastante diversificado. Foram observadas as seguintes disposições:

-
- ressarcimento, por parte das empresas, de despesas efetuadas pelos trabalhadores com cursos de especialização, desde que sejam de interesse da empresa e autorizados ou determinados por ela. Em metade desses casos, está previsto o ressarcimento total das despesas. Na outra metade, estipula-se reembolso de 50% dos gastos do trabalhador. Uma das cláusulas determina que, em caso de rescisão do contrato de trabalho, a empresa deve arcar com os custos da conclusão do curso;
 - garantia de liberação de empregados para participação em cursos, conferências e seminários relativos à profissão;
 - envolvimento das entidades sindicais para viabilização da reciclagem profissional, através de:
 - promoção de cursos e seminários
 - análise de medidas para organização e implementação de escolas profissionalizantes ou aperfeiçoamento destas;
 - comprometimento, por parte das empresas, em:
 - criação de programas ou cursos de capacitação profissional,
 - intervenção junto a instituições de ensino para facilitar concessão de bolsas de estudos ou inscrição em cursos profissionais;
 - criação de um Fundo de Formação Profissional para a captação de recursos das empresas e dos trabalhadores para investimentos em qualificação profissional;
 - os horários de cursos:
 - devem ser compensados pelo trabalhador
 - não podem coincidir com o horário de trabalho e não serão remunerados como horas extras
 - devem coincidir com o horário de trabalho ou remunerados como horas extraordinárias quando realizados fora da jornada;
 - melhores oportunidades de qualificação para as mulheres.

A análise dos instrumentos permite observar que ainda é pequena a quantidade de cláusulas negociadas que determinem um investimento por parte das empresas na educação básica e na qualificação dos trabalhadores. Essa situação agrava-se quando se constata que quatro categorias profissionais excluem essa proteção de seus documentos, enquanto apenas uma a insere durante o período, demonstrando a pouca disposição do empresariado para a negociação do processo de formação e qualificação profissional.

3.2. *Estagiários e Aprendizizes*

Aqui estão incluídas as cláusulas que fixam critérios para a realização de estágio e eventual efetivação de empregados, estudantes e/ou aprendizizes.

Das noventa e quatro (94) categorias integrantes do SACC-DIEESE, vinte e três (23) incluem em seus instrumentos cláusulas regulamentando a utilização de estagiários por parte das empresas. A quase totalidade desses documentos encontra-se no setor industrial, responsável por vinte e uma (21) dessas negociações, o equivalente a um terço dos documentos do setor. Apenas duas categorias do setor de serviços firmam esse tipo de garantia, inexistente no comércio.

O conteúdo dessas cláusulas quase que invariavelmente normaliza apenas a remuneração dos aprendizizes. Tal remuneração geralmente é diferenciada em duas etapas do estágio e/ou aprendizado, sendo que na primeira fase pode variar entre o não recebimento de salários até o valor integral do salário normativo da categoria. Na fase seguinte, o aprendiz passa a receber um valor entre o salário mínimo nacional e o menor salário pago pela empresa para a função que esteja exercendo.

Também na indústria aparecem garantias quanto à contratação dos aprendizizes, em alguns casos estabelecendo, inclusive, que, na falta de vagas na função para a qual foi treinado, poderá haver remanejamento para funções compatíveis.

Outros documentos impedem que o período de aprendizagem seja interrompido pela empresa, a não ser por motivos escolares e/ou disciplinares, antes da conclusão do curso. Por último, registra-se a preferência à contratação de aprendizizes, quando finalizada a aprendizagem.

3.3 *Inovações Tecnológicas e Organizacionais*

A implementação de novas técnicas de trabalho, seja no que se refere aos meios ou à organização da produção, pode ter impactos extremamente negativos sobre os trabalhadores, especialmente sobre o nível de emprego, e levar à eliminação de postos de trabalho. Esse processo invariavelmente envolve questões relacionadas à requalificação profissional.

Nas pautas de reivindicações observadas, pôde-se verificar algumas das preocupações do movimento sindical quando da introdução de novas tecnologias, programas de qualidade e produtividade ou inovações no processo de trabalho, através das seguintes propostas:

- comunicação prévia das modificações a serem introduzidas, com descrição dos pormenores técnicos e conseqüências quanto ao nível de emprego (com até um ano de antecedência);

-
- realocação e/ou treinamento dos trabalhadores afetados;
 - repasse dos ganhos relativos ao aumento de produtividade;
 - participação sindical no processo;
 - estabilidade no emprego;
 - formação de comissão para discussão da relação entre as modificações a serem implementadas e o nível e qualidade do emprego;
 - constituição de comissão para estudo das conseqüências das modificações sobre a saúde do trabalhador.

Das noventa e quatro (94) categorias profissionais constantes do SACC-DIEESE, vinte e quatro (24) incluem em seus instrumentos alguma garantia referente à introdução de inovações organizacionais e/ou tecnológicas. Destas, dezesseis (16) são do setor industrial, o equivalente a 25% das categorias analisadas no setor e oito do de serviços.

Há um incremento, ainda que de pequenas proporções, na negociação desse tema, posto que seis novas categorias o incluem em seus documentos durante o período estudado, enquanto duas o suprimem.

A maioria das cláusulas pesquisadas refere-se ao treinamento face à introdução de novas tecnologias, negociado por dezessete (17) categorias profissionais, ou de remanejamento interno, negociado por oito, sendo que, destas, cinco tratam tanto de treinamento como de remanejamento interno. Grande parte dos textos que se referem ao remanejamento de pessoal não prevê sua obrigatoriedade, limitando-se a sugerir esse procedimento, sempre que possível. Dois dos instrumentos que abordam a questão do treinamento asseguram sua realização antes da introdução de novas técnicas de trabalho. Em algumas das cláusulas, há a determinação de que este deve ser custeado pela empresa ou que deve ser realizado dentro da jornada de trabalho.

Cabe, ainda, ressaltar a grande dificuldade de se assegurar a participação dos trabalhadores nesse processo: as poucas cláusulas existentes, restringem-se a garantir a comunicação de decisões já tomadas. Isso revela a intransigência do empresariado no que se refere à democratização das relações de trabalho e sugere que os investimentos em inovações buscam, além do aumento da produtividade, o controle, sem interferência dos trabalhadores, do processo de trabalho.

Neste cenário, destaca-se uma experiência de negociação sobre reestruturação produtiva realizada no complexo automotivo do ABC paulista. Esse processo remonta ao final da década de 70, quando os congressos dos trabalhadores passam a incorporar às suas resoluções a necessidade de contratação do processo de mudanças tecnológicas e organizacionais.

No início dos anos 80, começam a ser apresentadas ao patronato reivindicações sobre esse tema. Em 1985, os trabalhadores da Volkswagen conquistam uma cláusula estatutária relativa à transmissão de informações à Comissão de Fábrica e ao Sindicato, no que diz respeito às mudanças tecnológicas e organizacionais. A partir daí, outras comissões de fábrica incorporam essa conquista em seus estatutos.

Nos anos 90, foram assinados, na Mercedes-Benz, acordos coletivos referentes à reestruturação produtiva. Entre eles, um trata da *busca de melhoria contínua (kaizen)*, determinando que esta será implantada em toda a empresa com o acompanhamento da Comissão de Fábrica e do Sindicato, garantindo-se a manutenção da ocupação dos postos de trabalho ou a transferência do ocupante do posto eventualmente afetado, sendo sua realocação assegurada mediante treinamento, se necessário.

Ainda é assegurada a capacitação dos trabalhadores para o trabalho em grupo, através de programas de treinamento e readequação de funções ou remuneração, quando constatadas alterações de exigência produtiva.

4. A diversidade de ações e avanços sindicais na negociação da formação profissional

Como no caso da participação institucional, a ação sindical voltada à temática da formação profissional ganha nova expressão nos anos 90, comparativamente às décadas anteriores. No plano da negociação coletiva, a análise das pautas de reivindicação, dos acordos e convenções coletivas, mostra que cláusulas sobre qualificação e treinamento estão presentes em um número razoável deles, especialmente quando comparados a outros dos chamados novos temas em negociação. Observou-se que empresários e trabalhadores, através de suas organizações representativas, conseguiram inaugurar a negociação e acordar um conjunto de medidas e ações visando ampliar a qualificação e o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, extravasando o âmbito do auxílio-educação e abrangendo temas relacionados à própria formação dos trabalhadores.

No entanto, a análise do período 1993/1998 indica que, apesar de recorrentes, as cláusulas sobre qualificação e treinamento quase não sofreram alterações de conteúdo ou quantidade. Especialmente, no que diz respeito à diversidade de conteúdo das cláusulas, é necessário ampliar o debate do tema para que ocorram avanços significativos no processo de negociação coletiva. A passagem da negociação de cláusulas exclusivamente sobre o direito à qualificação, para aquelas que contemplam a influência sindical sobre as concepções dos programas formativos, surge como uma tendência possível.

No nível setorial, além das pautas, convenções coletivas e acordos formais, desenvolve-se uma série de outras iniciativas e fóruns, bipartites ou tripartites,

em que uma outra forma de negociação coletiva se desenvolve. As câmaras setoriais, que floresceram especialmente no período 1991/94, foram um espaço privilegiado para este debate. No caso da câmara de maior visibilidade, a do complexo automotivo, que contou com a presença de sindicatos da CUT e Força Sindical, firmou-se, em 1992, o segundo acordo tripartite, que possuía um tópico especificando o desenvolvimento de iniciativas setoriais em prol da qualificação profissional, vinculadas ao Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade - PBQP. Na realidade, entretanto, essas iniciativas foram desenvolvidas muito mais no âmbito de cada fábrica.

A continuidade da experiência vivenciada na câmara setorial automotiva possibilitaria, no entanto, o desenvolvimento de interessantes negociações por empresa, vinculando a formação profissional ao processo de inovação tecnológica e organizacional. Aqui talvez o acordo coletivo mais abrangente tenha sido aquele firmado entre os Metalúrgicos do ABC e a Mercedes-Benz para a introdução do trabalho em grupos, contendo também dispositivos específicos sobre o processo de qualificação (cláusula 8):

“Os trabalhadores envolvidos na implantação deste projeto-piloto serão capacitados para o Trabalho em Grupo através de formação em salas de aula, bem como atividades formativas nas áreas de trabalho.

- a) Os referidos programas de capacitação serão propostos pela área de Desenvolvimento de Pessoal, constando de dois segmentos básicos: informações sobre trabalho em grupo e qualificação para a nova forma de organização do trabalho.
- b) A Equipe de Coordenação, formada por representantes da empresa e do Sindicato, poderá, a qualquer tempo, propor mudanças em relação aos referidos programas para suprir eventuais lacunas de treinamento.”

O programa de requalificação visando a implementação dos grupos foi acompanhado e avaliado formalmente pelo sindicato, com uma série de mudanças sendo propostas no seu decorrer, tendo em vista o interesse dos trabalhadores e a convergência com o espírito do acordo coletivo, que propunha ampliar os níveis de conhecimento profissional e de autonomia na condução dos processos produtivos.

No plano local, e da sua relação com a própria base profissional e a sociedade civil, uma série de entidades sindicais desenvolvem experiências de condução própria de cursos para trabalhadores empregados e desempregados, como já foi visto. Algumas delas, como é o caso da Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT e do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, têm negociado junto ao governo o uso de recursos do FAT para a promoção dessas atividades formativas e de reciclagem, oferecendo cursos tradicionais na área metalúrgica, além de programas com conteúdos relativamente novos como informática, idiomas estrangeiros e reestruturação produtiva.

Em termos de ações vinculadas às políticas regionais, uma série de outras iniciativas aparecem também recentemente. Um desses casos diz respeito ao Distrito Industrial da Zona Franca de Manaus, em especial no âmbito das indústrias produtoras de meios magnéticos. Outras iniciativas pioneiras acontecem na região do ABC, onde se constata, por exemplo, o envolvimento do Sindicato dos Metalúrgicos local na promoção tripartite do Movimento de Alfabetização de Jovens e Adultos (MOVA) e do Serviço de Alfabetização de Jovens e Adultos (SEJA), na cidade de Diadema.

Mais recentemente, a qualificação profissional surgiu como um dos oito pontos do acordo firmado na Câmara Regional do Grande ABC, na qual participam entidades sindicais, empresariais, governos locais e o governo do estado de São Paulo. O teor do acordo específico tem por objetivo delinear e executar o Plano Regional de Qualificação Profissional, com metas estabelecidas para qualificar 235 mil trabalhadores até o ano 2000 e instalar Centros Públicos de Formação Profissional.

Além desse acordo, entretanto, outros pontos em debate convergem para ações em prol da capacitação profissional na região, como no caso dos programas de incentivo à modernização tecnológica das micro e pequenas empresas e da possível criação de um Parque Tecnológico do Grande ABC. Essas iniciativas se repetem em outras regiões e estados, como por exemplo no Rio de Janeiro, na elaboração de propostas sobre formação profissional pelo Coletivo Estadual Trabalho e Educação, com a presença de entidades sindicais diversas.

Em síntese, espaços múltiplos, inovadores e criativos de ação sindical são criados, vindo se juntar aos tradicionais processos de negociação coletiva.

PARTE III

1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Por tudo já visto, chega-se ao fim deste estudo perguntando-se: por que a formação profissional ainda é pouco negociada entre trabalhadores e empresários no Brasil? É assim nos países relativamente desenvolvidos?* Cômoo movimento sindical pode ficar relativamente distante da negociação de uma questão tão relevante para os trabalhadores?

Essas questões não têm uma única resposta. Ao contrário, os motivos pelos quais a qualificação da força de trabalho ainda permanece em um plano relativamente secundário são variados, apesar de trabalhadores, empresários e governo concordarem sobre sua importância.

De fato, a qualificação da força de trabalho, assim como tantas outras questões cruciais para os trabalhadores, não foram e continuam não sendo parte do núcleo estratégico das negociações coletivas no Brasil. Isso pode significar também que a intervenção sindical no tema ainda é insuficiente, apesar de vir crescendo ao longo desta década e principalmente nos cinco últimos anos.

Em outros países, a situação é diferente. Especialmente na Europa, a organização do mercado de trabalho no pós-guerra incorporou, de modo diferenciado em cada país, um determinado arranjo político e institucional, que conferiu aos sindicatos um relativo poder de interferência, em particular sobre o sistema que contemplava a formação profissional.

Nessas sociedades, o poder de contratar e demitir, a qualificação e outros condicionantes do exercício do trabalho, estavam regulados por contratos coletivos, assentados em sistemas de relações de trabalho que definiam a negociação como o caminho para o enfrentamento dos problemas da relação capital/trabalho,

* Nota do Editor: em relação com outros países da América Latina, a porcentagem de convenções e acordos coletivos brasileiros com conteúdos próprios da formação profissional, não é baixa. É baixo sim, em comparação com as convenções coletivas europeias.

bem como fundamentavam e delimitavam o poder dos atores visando o equilíbrio de forças no processo de negociação. No campo sindical, o direito de organização no local de trabalho, o direito de greve, o acesso à informação eram componentes determinantes de um modelo que fortalecia a ação sindical. Combinadas a esses componentes, políticas públicas voltadas para o emprego e para sua sustentação tinham na formação profissional um foco prioritário, visando a qualificação dos trabalhadores com o objetivo de apoiar sua inserção no mercado de trabalho. A opção política daqueles países, conquistada pelos trabalhadores e materializada por diferentes sistemas de relações de trabalho, delimitou o poder privado das empresas sobre a força de trabalho e estabeleceu mecanismos de controle social.

A história do Brasil seguiu outros caminhos. Vivemos durante décadas um crescimento econômico acelerado, sustentado por regimes autoritários em diferentes momentos, que exerceram forte controle sobre as ações dos trabalhadores. Conforme amplamente debatido, o modelo sindical adotado visava a tutela dos trabalhadores e o mascaramento do conflito entre capital e trabalho, fragilizando a organização nos locais de trabalho, restringindo e, muitas vezes, proibindo o exercício do direito de greve.

Nos dias de hoje, em toda parte, o processo é caracterizado pela pressão para flexibilizar a regulamentação das relações de trabalho, enfraquecendo o poder de ação dos sindicatos, bem como diminuindo os custos dos sistemas públicos de emprego. No campo da qualificação, as empresas buscam recuperar seu livre controle sobre a alocação da força de trabalho, reivindicando o direito à formação profissional privada sem a articulação com o sistema público. Para tanto, enfraquecer o poder sindical passa a ser uma necessidade inquestionável.

No Brasil, um discurso semelhante convive com um sistema público de emprego precário. Além do mais, existem significativos fatores desestruturantes, tais como: uma enorme deterioração do mercado de trabalho -marcado pelo desemprego estrutural e conjuntural crescentes e pela ilegalidade da contratação- e um sistema de relações de trabalho que não favorece o equilíbrio nas negociações. Esse quadro fragiliza a ação sindical e a eficácia de seus resultados, não se vislumbrando sinais de alterações significativas desse cenário no curto prazo.

Assim, a possibilidade de agendar questões relativas à formação profissional como objeto de negociação implica conceber e desenvolver um sistema de relações de trabalho onde o papel das organizações sindicais e empresariais sejam bem definidos e o poder para demandar e celebrar acordos fiquem garantidos e reforçados por sustentação legal. Implica, no caso brasileiro, abrir o espaço privado das empresas para determinados mecanismos de controle social, bem como definir direitos em relação à organização, à ação dos trabalhadores e suas formas de materialização desses direitos.

Pode-se afirmar que um sistema de relações de trabalho que favoreça a negociação de questões como a formação profissional, deve se caracterizar por:

-
- garantia do direito de organização no local de trabalho para que a ação dos trabalhadores possa estar voltada para o que, de fato, ocorre no interior das empresas;
 - garantia do acesso às informações das empresas, permitindo que a ação sindical esteja assentada em dados da realidade e de conhecimento comum entre os atores que negociam;
 - efetivo direito de greve, como fonte de exercício da vontade do trabalhador;
 - proteção contra a dispensa imotivada;
 - fim do poder normativo da Justiça do Trabalho, fortalecendo a solução no campo da negociação direta, da mediação ou da arbitragem definida entre as partes.

São profundas as mudanças necessárias para se ter um sistema de relações de trabalho com as características acima. Sem elas, a estratégia de ação sindical tem sido ampliar e diversificar o espaço de negociação e obter, caso a caso, conquistas significativas. Não bastassem as dificuldades de uma estratégia desse tipo, na situação atual, marcada pelo desemprego, que enfraquece o poder sindical, agravado ainda pela contratação ilegal -sem carteira- que, de saída, exclui metade dos trabalhadores de qualquer possibilidade de contrato coletivo de trabalho nos marcos atuais.

2. ELEMENTOS QUE CARACTERIZAM O DIÁLOGO SOCIAL NA EXPERIÊNCIA BRASILEIRA

É ainda pequeno o esforço de reflexão teórica sobre os espaços de negociação institucional no Brasil. Contudo, é necessário esboçar alguns elementos que estão presentes e que podem caracterizar esses espaços e o tipo de diálogo que neles ocorre.

Predominam espaços não paritários. Esse fato sempre traz dilemas para o papel dos atores e para sua estratégia de atuação. Em muitos desses fóruns procura-se deliberar por consenso, sendo esta uma forma de esconder ou de não explicitar a ausência de paridade. Mesmo naqueles fóruns paritários, é comum o esforço por este tipo de decisão.

Quase sempre procura-se a formulação de diretrizes para a resolução de problemas, algumas vezes delibera-se sobre políticas e ações de programas já em andamento. O objeto da negociação traz em si um desafio que é o domínio de seu conteúdo, de maneira que as representações possam ter um papel ativo em sua participação. Frequentemente, aparecem tensões entre a dimensão técnica e a dimensão política da representação, principalmente para as entidades sindicais

de trabalhadores que não dispõem de técnicos e dirigentes em número suficiente para darem conta do volume de trabalho que envolve esse tipo de participação.

São espaços que trazem uma dimensão específica da negociação, diferente daquela entre capital e trabalho. Como já foi dito, são, em geral, espaços que procuram o consenso, haja vista que “não há instâncias externas capazes de solucionar conflitos surgidos durante o processo de discussão e que resultam da diversidade de interesses ali representados; tampouco é eficaz impor soluções que contrariem questões vitais para uma das partes, pois, caso isto ocorra sistematicamente, o próprio fórum perde a razão de existir” (MENDONÇA, 1998).

O tripartismo confere a esses fóruns alguns princípios básicos como o reconhecimento da legitimidade, representatividade, autonomia e preservação da identidade dos atores (Morgado, 1995). Não cabe ao fórum testar qualquer desses elementos e sim interessa, de um modo geral, que esses princípios sejam fortalecidos, conferindo às instâncias maior capacidade política de implantação de seus propósitos. Trata-se de *um jogo de soma positiva* onde, muitas vezes, os interesses particulares ficam subordinados a interesses públicos maiores.

O resultado da ação desses atores, na maioria da vezes, não representa uma conquista particular ao segmento representado. Trata-se de uma contribuição à promoção de um bem maior, intangível se comparado aos produtos, por exemplo, da prática de negociação na relação capital trabalho.

Não existe acordo ou contrato celebrado ao cabo de um período ou processo. O produto final é algo comum e seu beneficiário é um público muito mais amplo do que aquele que os atores representam, por maior que seja a representatividade dos mesmos.

Esse tipo de diálogo traz uma dificuldade específica que é a relação que o ator social estabelece entre seu papel de representação e seus representados. As formas de deliberação se transformam e não podem seguir os mesmos procedimentos adotados numa negociação salarial ou de condições de trabalho, por exemplo. Porém, isso não significa a falta de relação entre o papel de representação e a intervenção dos representados nesse papel. É contudo, uma relação repleta de contradições quase sempre mal resolvida no que diz respeito a este aspecto particular.

A prática de diálogo social introduz novos elementos nas relações sociais institucionalizadas através da representação de segmentos. Em cada caso, na realidade de cada país, em particular no Brasil, a experiência de participação institucional e o diálogo social nela presente, bem como o compromisso com a ação decorrente, poderá provocar uma demanda de revisão de certos conceitos que têm orientado a prática de gestão e de enfrentamento de problemas. Assim, conceitos como direito, justiça, desenvolvimento, responsabilidade, avaliação, eficácia entre outros, poderão ser objeto de crítica e reformulação demandadas a

partir das práticas em curso. Isso, em si, já seria uma contribuição importante para o avanço democrático e social.

3. DIÁLOGO SOCIAL, NEGOCIAÇÃO COLETIVA E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL

A ampliação da agenda sindical sobre formação profissional é uma demonstração da recuperação da importância do tema para os trabalhadores. Pressionados pelas mudanças no processo de trabalho e pelo desemprego, os trabalhadores exigem com mais ênfase o direito à educação universal.

A necessidade de mudanças no processo de produção e na organização do trabalho traz para o empresariado uma demanda crescente por investimento na qualificação dos trabalhadores.

Desenvolvimento social e crescimento econômico como desafios do poder público, fazem com que os governos se vejam diante do desafio de enfrentar o problema da geração de emprego e renda. A educação é um diferencial estratégico para o sucesso de ações eficazes nessa perspectiva.

Crescem na sociedade atual, marcada por uma diferenciação cada vez mais acentuada e complexa, novas formas de organização, de representação de interesses e de manifestação. Surgem diferentes estratégias de ação, como por exemplo aquelas de dois *novos* atores, os consumidores e os excluídos, com formas específicas de expressão social. Em cada uma das representações, antigas ou novas, a educação aparece, embora com diferentes matizes.

Também aumentam as possibilidades de intervenção de atores sociais em diferentes espaços institucionais multi, tri ou bipartites. Desde a esfera municipal até a federal, esses espaços se caracterizam por serem não só novos mas, muitas vezes, contraditórios, diante de uma agenda que estabelece múltiplas relações e possibilita diferentes resultados. Propostas e escolhas são os elementos que dominam esses fóruns.

Assim, algumas experiências tratam de discutir e deliberar sobre políticas a serem desenvolvidas e ações a serem realizadas. Outras chegam à etapa de implantação, materializadas em diferentes formas de gestão de projetos e programas.

Por este motivo a participação institucional implica alguns pressupostos importantes, entre os quais se destacam:

- capacidade de formular propostas coerentes com os interesses da sociedade e também, no caso do movimento sindical, com os dos trabalhadores;
- possibilidade de acompanhar e monitorar os encaminhamentos deliberados e de divulgar as decisões e avaliações realizadas;

-
- premência em articular uma intervenção unificada dos representantes;
 - perspectiva de estender essas experiências para novos espaços institucionais que tratam de outras dimensões da vida do trabalhador e da sociedade.

Essa forma de participação institucional desenvolve um tipo de controle social dos recursos e das políticas públicas, com pelo menos quatro dimensões diferentes: fiscalização, formulação, execução e gestão. Trata-se, portanto, da capacidade dos atores sociais influenciarem o desenvolvimento das políticas públicas.

O avanço conquistado no campo institucional não se reproduz, na mesma medida, na relação direta entre capital e trabalho. Os dados analisados de Acordos e Convenções Coletivas demonstram o estado incipiente em que o tema da formação profissional se encontra no plano das negociações coletivas vigentes no país.

A maioria das empresas ainda toma para si o direito exclusivo de capacitar o trabalhador em seu espaço ou de apresentar a sua demanda diretamente ao Estado. Para muitas empresas, a capacitação do trabalhador não se traduz em problema, na medida que continuam atendendo suas necessidades como sempre o fizeram, ou seja, treinando, de forma unilateral o trabalhador no local de trabalho. Para outras, o nível de escolaridade passa a ser um requisito de seleção, o que significa uma barreira entre os postos de trabalho oferecidos e a massa de desempregados com baixa escolaridade em busca de uma ocupação.

Embora um grande número de empresas se preocupe com a elevação do nível de escolaridade de seus trabalhadores e com um sistema de capacitação profissional contínua, a negociação coletiva dessa questão não faz parte do contexto em que se estabelecem as relações entre capital e trabalho no Brasil hoje. Há, portanto, muito a fazer para que essa situação se transforme. Afinal, o direito de conhecer e saber também passa por decidir o que, e como, aprender. A negociação bipartite ainda é o melhor meio de formular, conceber e desenvolver políticas de formação profissional no âmbito da empresa, ou mesmo do setor. Esse talvez seja um dos grandes desafios da prática sindical no chão da empresa nos próximos tempos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMMANN, Paul. *As teorias e a prática da Formação Profissional*. Brasília, Ministério do Trabalho, 1987.
- APLEBAUM, Herbert. *The concept of work: ancient, medieval and modern*. New York, Sunyp, 1992.
- ARENDT, Hannah. *A condição humana*. São Paulo, Forense, 1995.
- BALTAR, Paulo. *Estagnação da Economia, abertura e crise do emprego urbano no Brasil*. Campinas, mimeo, s/d.
- BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro, Zahar, 1977.
- BRESCIANI, L.P. *No olho do Furacão*. Trabalho apresentado ao Congresso Latino-Americano de Sociologia do Trabalho. Águas de Lindóia, SP, mimeo, 1996.
- CACCIAMALI, Maria. *Mercado de trabalho brasileiro nos anos 90: menos empregos, mais política pública*. São Paulo, mimeo, 1995.
- CASTRO, Cláudio. *O secundário esquecido em um desvão do ensino*. Brasília, mimeo, 1995.
- CASTRO, Delúbio Soares de, MACEDO, Bernardo Gouthier. *A participação da CUT no CODEFAT e a democratização das políticas públicas de emprego, renda e crédito*, mimeo, São Paulo, CUT, s/d.
- CEPAL/UNESCO. *Educação e conhecimento: eixo da transformação produtiva com equidade*. Brasília, IPEA/CEPAL/INEP, 1995.
- CGT, CUT, Força Sindical, DIEESE. *O que é competitividade para os trabalhadores*. São Paulo, mimeo, 1993.
- CNI et alii. *Competitividade: propostas dos empresários para a melhoria da qualidade da educação*. São Paulo, CNI, 1996.
- CUT. *Formação Profissional*, in INFORMACUT 257. São Paulo, CUT, 1995.
- CUT. *Formação Profissional*, in Resoluções do V CONCUT. São Paulo, CUT, 1994.

-
- CUT. *Manual dos Conselheiros das Comissões estaduais e Municipais de Trabalho e Emprego*, São Paulo, 1999.
- DIEESE. Boletim DIEESE, nº 189 ano XV, dez./96 p. 17-20
- DIEESE. *Ação sindical frente à reestruturação produtiva no estado de São Paulo*. Santiago, OIT/ACDI, 1995.
- DIEESE. Boletim DIEESE, nº 191, ano XVI, fev./97 p.11-16; 17-20
- DIEESE. *Educação, formação profissional e mercado de trabalho: informações e indicadores*. São Bernardo do Campo, Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, mimeo, 1996.
- DIEESE. *Estudos prévios à pesquisa da Atividade Econômica Paulista - FAEP: Indicadores de novas formas de organização da produção e gestão da mão-de-obra*. São Paulo, mimeo, 1996.
- DIEESE. *Formação Profissional: tradição de demandas e novas propostas do movimento sindical*. Trabalho apresentado ao II Congresso Latino-Americano de Sociologia do Trabalho. Águas de Lindóia, SP, mimeo, 1996.
- DIEESE. *Formação Profissional: um novo espaço de negociação.*, Pesquisa DIEESE 14, São Paulo, 1998.
- DIEESE. *O comportamento das negociações coletivas de trabalho nos anos 90 – 1993-1996*. Pesquisa DIEESE 15, São Paulo, maio 1999
- DIEESE. *O impacto das recentes transformações no mundo do trabalho sobre as contratações coletivas*. Trabalho apresentado ao II Congresso Latino-Americano de Sociologia do Trabalho. Águas de Lindóia, SP, mimeo, 1996.
- DIEESE. *Os trabalhadores e o Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade*, Seminários & Eventos 1. São Paulo, DIEESE, 1994.
- DIEESE. *Os trabalhadores frente à terceirização*. Pesquisa DIEESE 7. São Paulo, DIEESE, 1993.
- DIEESE. *Programa de capacitação sindical em formação profissional: relatório técnico de pesquisa*. São Paulo, mimeo, 1996.
- DIEESE. *Trabalho e reestruturação produtiva: 10 anos de Linha de Produção*. São Paulo, DIEESE, 1994.
- ENCONTRO DE EDUCAÇÃO BÁSICA E PROFISSIONAL. *A educação profissional no Brasil na virada do milênio*. Rio de Janeiro, mimeo, 1996.
- FLEURY, A., HUMPHREY, J. *Human resources and the diffusion and adaptation of new quality methods in the brazilian manufacturing*. Research report 24, University of Sussex, IDS, 1993.
- FORÇA SINDICAL. *Um projeto para o Brasil: a proposta da Força Sindical*. São Paulo, Geração Editorial, 1993.

-
- GORZ, André. *Metamorphoses du travail: quête du sens*. Paris, Galilée, 1991.
- HIRATA, Helena. *O(s) mundo(s) do trabalho. Anais do Seminário de Educação e Empregabilidade*. São Paulo, mimeo, 1996.
- IEDI. *Mudar para competir, modernização competitiva, democracia e justiça social*. São Paulo, mimeo, 1992.
- INED, *Educação à distância 3*. Brasília, INED, 1993.
- LEITE, Elenice, M. *Reestruturação produtiva, trabalho e qualificação no Brasil*.
- LEITE, Márcia P. “A qualificação reestruturada e os desafios da formação profissional”, in *Novos Estudos* 45, São Paulo, CEBRAP, 1996.
- LEITE, Márcia P. RIZEK, Cibele S. *Reestruturação produtiva e qualificação: relatório técnico de pesquisa*. Campinas, mimeo, 1996.
- LEITE, Márcia P., POSTHUMA, Anne C. *Reestruturação produtiva e qualificação: reflexões sobre a experiência brasileira*. Campinas, mimeo, 1996.
- LÚCIO, Clemente Ganz e SOCHACZEWSKI, Suzanna, “Experiência de elaboração negociada de uma política de formação profissional”, in *Educação & Sociedade, Revista Quadrimestral de Ciência da Educação*, CEDES, no. 64, set.1998, SP, p. 104/129.
- LÚCIO, Clemente Ganz, SOCHACZEWSKI, Suzanna, OLIVEIRA, Sônia Gonzaga & OLIVEIRA, Sirlei Márcia, *Experiencias y propuestas del Sindicalismo brasileño frente a la formación profesional*, CEPAL, Chile, 1998
- MEC. *Anteprojeto de lei sobre educação profissional e a organização da Rede Federal de Educação Profissional*. Brasília, 1996.
- MENDONÇA, Sérgio E. A., BARRETO, Reginaldo M., POCHMAN, Márcio, “Ação Sindical no Brasil – transformações e perspectivas”, in *São Paulo em Perspectiva*, cl 12, no. 1, Fundação SEADE, São Paulo, 1998.
- MOREIRA FERREIRA, C.E. *Educação para o futuro*. FIESP/SP, mimeo, maio, 1998.
- MORGANO, E. “Reflexiones en torno del tripartismo”. In: OIT. *El tripartismo y las normas internacionales del trabajo*, 1995, O. 101-111.
- MTb/SEFOR. *Educação profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentado*. Brasília, MTb/SEFOR, 1995.
- MTb/SEFOR. *Habilidades, questão de competências?* Brasília, FAT/CODEFAT/ MTb/SEFOR, mimeo, 1996.
- MTb/SEFOR. *Plano nacional de educação profissional: trabalho e empregabilidade*. Brasília, MTb/SEFOR, s/d.
- MTb/SEFOR. *Sistema público de emprego e educação profissional: implementação de uma política integrada*. Brasília, MTb/SEFOR, 1996.

-
- OFFE, Claus. *O capitalismo desorganizado*. São Paulo, Brasiliense, 1995.
- OLIVEIRA, João Batista, COSTA, Cláudio (org.). *Educação fundamental e competitividade empresarial: uma proposta para a ação do governo*. São Paulo, Instituto Herbert Levy, s/d.
- PACTI, *Tecnologia, Emprego e Educação – interfaces e propostas*, MCT/SETEC, DF, 1999.
- PAIVA, Vanilda. “Inovação tecnológica e qualificação”, in *Educação e Sociedade* 50. Campinas, Papirus, 1995.
- PAIVA, Vanilda. “O novo paradigma de desenvolvimento: educação, cidadania e trabalho”, in *Educação e Sociedade* 45. Campinas, Papirus, 1993.
- PAIVA, Vanilda. *Produção e qualificação para o trabalho: uma revisão da bibliografia internacional*. Rio de Janeiro, UFRJ/IEI, 1989.
- SALERNO, M. *Flexibilidade, organização e trabalho operário: elementos para análise da produção na indústria*. São Paulo, mimeo, 1991.
- SALM, Cláudio, FOGAÇA, Azuete. *Questões críticas da educação brasileira*. Brasília, MCT/PACTI, MICT/PBQP, 1995.
- SEMINÁRIO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL. Trabalho: aprendendo a aprender. São Paulo, SERT/OIT/MTb, 1996.
- SINDUSCON. *Projeto trabalhar*. Rio de Janeiro, SINDUSCON, 1995.
- SOCHACZEWSKI, Suzanna, *A produção da vida: o lugar e papel do trabalho na sociedade contemporânea*, Tese de doutoramento apresentada à FFLCH da USP, São Paulo, 1998.
- SOCHACZEWSKI, Suzanna, *Resilientes e redundantes: novos tipos humanos neste final de século?* Trabalho apresentado no III Congresso de Sociologia do Trabalho, Buenos Aires, 2000
- SOUSA, Lúcia, TEIXEIRA, Zuleide. *Educação tecnológica X ensino profissionalizante*. Brasília, mimeo, 1995.
- TOMMASI, Livia D., WARDE, Miriam J., HADDAD, Sérgio (orgs.). *O banco mundial e as políticas educacionais*. São Paulo, Cortez, 1996.
- VALLE, Rogério. *As empresas industriais brasileiras diante de suas necessidades de mão-de-obra*. Rio de Janeiro, mimeo, 1996.
- YOUNG, R. *Por um conceito mais amplo de qualificação profissional*. PNBE/SP, mimeo, maio, 1998.
- ZARIFIAN, P. “Trabalho e comunicação nas indústrias automatizadas”, in *Tempo Social* v.3(1). São Paulo, EDUSP, 1991.

ANEXOS

ANEXO I

Quadro 1 - A

FORMAÇÃO PROFISSIONAL TRADICIONAL, AGÊNCIAS, PÚBLICO, TIPOS DE ATIVIDADE E FINANCIAMENTO

SETOR PÚBLICO

AGÊNCIAS	PÚBLICO A QUE SE DESTINA	TIPOS DE ATIVIDADE	FINANCIAMENTO
Ministério da Educação Escolas Agrotécnicas Federais de 2º grau Escolas Técnicas Industriais Federais de 2º grau Escolas Técnicas de 2º grau vinculadas às Universidades Federais CEFETS: Centros Federais Educação Tecnológica de 2º e 3º graus Escolas de 1º grau com a pré-qualificação em agropecuária	juvens e adultos	cursos técnicos de 2º grau e de auxiliar técnico	Governo Federal/ Ministério da Educação
Escolas Técnicas Estaduais e Municipais	juvens e adultos	cursos técnicos de 2º grau e de auxiliar técnico	público
Escolas Públicas Estaduais e Municipais	juvens	cursos de iniciação ao trabalho	público
Universidades	adultos	cursos de graduação, seguindo a legislação reguladora do exercício profissional cursos de pós-graduação: aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado	público

Emater - Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural	adultos	cursos de assistência técnica agrícola e extensão rural	Governo Federal/Ministério da Agricultura
Centros de Treinamento Especializados da Telebrás, Petrobrás e Eletrobrás	adultos	cursos de especialização em telecomunicações, petróleo e energia elétrica	empresas estatais
Escola de Administração Fazendária/Esaf	adultos	cursos de especialização em finanças públicas	Governo Federal / Secretaria de Administração
Escola Nacional de Administração/Enap	adultos	cursos de especialização em serviço público	Governo Federal/Secretaria de Administração
Ministério do Trabalho	juvems e adultos	programas de formação profissional, através do Sistema Nacional de Mão-de-obra e Conselho Federal de Mão-de-obra	Governo Federal/estados, municípios, empresas e outras instituições da sociedade civil

Quadro 1 - B**FORMAÇÃO PROFISSIONAL TRADICIONAL, AGÊNCIAS, PÚBLICO,
TIPOS DE ATIVIDADE E FINANCIAMENTO****SETOR PRIVADO**

AGÊNCIAS	PÚBLICO A QUE SE DESTINA	TIPOS DE ATIVIDADE	FINANCIAMENTO
SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) e SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial) <ul style="list-style-type: none">• Escolas Técnicas• Centros de Treinamento• Centros de Formação Profissional• Centros de Desenvolvimento de Pessoal• Unidades de Treinamento Operacional• Agências de Treinamento	juvêns e adultos para a indústria e para atividades do comércio em geral	curços nas áreas da indústria e do comércio com conteúdos específicos para iniciação e aprendizagem, qualificação, aperfeiçoamento e habilitação específica	contribuição mensal compulsória dos empregadores da indústria/empregadores do comércio, no valor de 1% da folha de pagamento
SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural	trabalhadores rurais	curços sobre temas ligados à agroindústria, agropecuária, extrativismo vegetal e animal e Cooperativas rurais	contribuição mensal compulsória dos trabalhadores rurais, no valor de 2,5% da folha de pagamento
SENAT - Serviço Nacional de Aprendizagem em Transportes	juvêns e adultos para atividades da área de transporte em geral	curços sobre temas ligados às atividades de transportes em geral	contribuição mensal compulsória dos trabalhadores em transportes, no valor de 2,5% da folha de pagamento
SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Médias e Pequenas Empresas	micro e pequenos empresários	curços para micro e pequenos empresários nas áreas da indústria e do comércio	0,3% das contribuições sociais devidas ao SESC, SESI, SENAI, SENAC
Unidades de ensino de nível superior / Universidades e Faculdades	adultos	curços de graduação e pós-graduação conforme legislação profissional	próprio e de outras fontes da sociedade civil
SINDICAIS Entidades sindicais de trabalhadores Escolas e colégios sindicais	juvêns e adultos	curços profissionalizantes para juvêns e adultos na área da indústria com conteúdos específicos para iniciação, aprendizagem e qualificação para o trabalho	próprios trabalhadores e outras fontes da sociedade civil

ANEXO II

QUADRO 2 - A

NOVAS EXPERIÊNCIAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL, AGÊNCIAS, PÚBLICO, TIPOS DE ATIVIDADE E FINANCIAMENTO MULTIPARTITES

AGÊNCIAS	PÚBLICO A QUE SE DESTINA	TIPOS DE ATIVIDADE	FINANCIAMENTO
<p>Observatório de Situações de Emprego e Formação Profissional em São Paulo</p> <p>(sindicatos de trabalhadores/SP, empresários, entidades da sociedade civil e governo SP)</p>	<p>pesquisadores e gestores de formação profissional em geral</p>	<p>pesquisas, diagnósticos e prospecção, implementação de sistema de informação, propostas de políticas públicas e avaliação de experiências</p>	<p>Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho do Estado de São Paulo / OIT / FAT / MTb / SEFOR</p>
<p>Centro Experimental Público de Formação Profissional em São Paulo</p> <p>(sindicatos de trabalhadores/SP, empresários, entidades da sociedade civil e governo SP)</p>	<p>pesquisadores e gestores de formação profissional em geral; trabalhadores empregados, desempregados, subempregados e com emprego precário (desde analfabetos até os alfabetizados)</p>	<p>programas para jovens em busca do primeiro emprego; cronogramas de qualificação profissional; programas de aperfeiçoamento, especialização e atualização profissional, programas de formação e apoio a empreendedores; acompanhamento da trajetória profissional; avaliação e certificação de competências; atividades culturais; ponto de encontro de profissionais para troca de informações, intercâmbios e debates.</p> <p>Desenvolvimento de concepção curricular, conteúdos e metodologias</p>	<p>Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho do Estado de São Paulo / OIT / FAT / MTb / SEFOR</p> <p>Parcerias com Secretaria de Educação, Escolas Técnicas, Universidades e Agências Formadoras</p>
<p>Projetos sobre Habilidades Básicas e Específicas em São Paulo</p> <p>(sindicatos de trabalhadores/SP, empresários, entidades da sociedade civil e governo SP)</p>	<p>trabalhadores desempregados, subempregados e com emprego precário (desde analfabeto até os alfabetizados com o 1º Grau Completo)</p>	<p>projetos formativos para desempregados e empregados de baixa escolaridade e qualificação e que propiciem o desenvolvimento cultural, ético e educativo.</p> <p>Desenvolvimento de concepção curricular, conteúdos e metodologias</p>	<p>Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho do Estado de São Paulo/OIT/FAT/MTb/ SEFOR</p> <p>Parcerias com Secretaria de Educação, Escolas Técnicas, Universidades e Agências Formadoras</p>

<p>Serviço de Educação de Jovens e Adultos/ SEJA</p> <p>(sindicatos de trabalhadores da região ABC/SP e Prefeitura de Diadema/SP)</p>	<p>jovens e adultos</p>	<p> cursos de suplência e cursos profissionalizantes de eletricidade.</p> <p> cursos para erradicação do analfabetismo em Diadema-SP</p>	<p>Prefeitura Municipal de Diadema, Sindicato dos Metalúrgicos do ABC-SP, entidades empresariais e demais associações da sociedade civil</p>
<p>Escola de 1º e 2º Graus José Cesar Mesquita</p> <p>STI Metalúrgicos de Porto Alegre /RS</p>	<p>trabalhadores metalúrgicos e seus filhos</p>	<p> formação em 1º. e 2º. graus e cursos de informática, desenho técnico, eletricidade básica, leitura e interpretação de desenho e mecânica de automóveis</p>	<p>próprios dos alunos, empresas,</p> <p>STI Metalúrgicos, Prefeitura Municipal de Porto Alegre e SENAI</p>
<p>Projeto Interação</p> <p>STI Metalúrgicos de Piracicaba - SP</p>	<p>adolescentes</p>	<p> oficinas de educação artística, saúde e sexualidade, esportes, meio ambiente, reforço escolar</p>	<p>SESI, UNICEF, Prefeitura Municipal de Piracicaba, STI Metalúrgicos de Piracicaba e a empresa Caterpillar do Brasil</p>
<p>Programa de Qualificação e Requalificação de Mão-de-obra</p> <p>STI Químicos e Petroquímicos do ABC – SP</p>	<p>trabalhadores do setor de transformação de materiais plásticos, químicos e petroquímicos, sob risco de desemprego e desempregados</p>	<p> cursos em módulos temáticos: preparação para cidadania, qualidade, conceitos e aplicações; código de linguagem; matemática aplicada; física aplicada; química geral; conceitos básicos de manutenção, processo de fabricação em manutenção preventiva.</p>	<p>FAT, Câmara regional do ABC (congrega 7 prefeituras da região), Fórum da Cidadania e STI Químicos do ABC</p>
<p>Escola de Qualificação Profissional</p> <p>STI Metalúrgicos de São Paulo</p>	<p>trabalhadores empregados e desempregados e jovens</p>	<p>supletivo de 1º. grau profissionalizante, destinado a fornecer um conjunto de conhecimentos técnicos aos trabalhadores nas indústrias locais</p>	<p>STI Metalúrgicos de SP SERT - SP</p> <p>F A T / M T b / SEFOR, SENAI e empresas</p>
<p>Escola Zé Peão</p> <p>STI Construção Civil e Mobiliário de João Pessoa</p>	<p>jovens e adultos</p>	<p>alfabetização. Educação básica: linguagem, matemática, conhecimentos sociais</p>	<p>STI Construção/ S I N E / M E C / CNBB</p>

QUADRO 2 - B

NOVAS EXPERIÊNCIAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL, AGÊNCIAS, PÚBLICO, TIPOS DE ATIVIDADE E FINANCIAMENTO

SINDICAIS

ENTIDADES	PROGRAMAS	PÚBLICO A QUE SE DESTINA	TIPOS DE ATIVIDADE	FINANCIAMENTO
CAT – Central Autônoma dos Trabalhadores	Programa Nacional de Qualificação Profissional para o Setor de Serviços	desempregados, mulheres e jovens recém ingressados no mercado de trabalho	atividades do setor de serviços	FAT / MT b / SEFOR
	Programa de Educação Profissional para a área de Turismo no Estado de SP	trabalhadores sob risco de desemprego e desempregados cursos de qualificação e requalificação profissional nas	curso de requalificação para desempenho de atividades na área de turismo	FAT / MT b / SEFOR / SERT/SP
CUT – Central Única dos Trabalhadores	Projeto Integral: Programa Nacional de Formação de Formadores para Educação Profissional, 1998/99	educadores, assessores de diferentes redes e centros de formação	curso sobre relações entre educação e trabalho, democracia e desenvolvimento no contexto das transformações no mundo contemporâneo; formação pedagógica para o trabalho com formação profissional; ação sócio-política e cultural e as propostas de formação profissional existentes ou a serem construídas na sociedade brasileira	FAT / MT b / SEFOR/CUT

CUT – Central Única dos Trabalhadores	Programa Nacional de Capacitação de Conselheiros: Membros das Comissões Estaduais e Municipais de Trabalho e Emprego, 1998/99	membros efetivos e suplentes das Comissões Estaduais e Municipais de Emprego	curso sobre a institucionalidade do campo trabalho-educação; mudanças contemporâneas, trabalho, desenvolvimento, estado e democracia; a realidade local, trabalho, desenvolvimento, estado e democracia; espaço público de ação sócio-política e cultural; análise crítica de experiências concretas de funcionamento das comissões; concepções e projetos de formação profissional	FAT / M T b / SEFOR / CUT
CGT – Confederação Geral dos Trabalhadores	Educação para a Competitividade (1ª Fase)	trabalhadores desempregados e jovens a partir de 14 anos que estão em busca do primeiro emprego	curso sobre formação e requalificação profissional em micro-informática e manutenção de computadores. Inclui temas como: cidadania, sindicalismo, FAT, saúde e segurança no trabalho, cooperativismo e mercado de trabalho	FAT / M T b / SEFOR / SERT-SP / C G T / Convênio com faculdades locais
CGT – Confederação Geral dos Trabalhadores	Educação para a Competitividade (2ª Fase)	trabalhadores desempregados e jovens a partir de 14 anos que estão em busca do primeiro emprego	curso sobre microinformática; instalação e reparação de sistema de TV por assinatura; telefonia; técnicas de importação e exportação; eletricitista predial; instalador hidráulico predial; controle estatístico hospitalar; técnico em instrumentos e prótese ortopédica; auxiliar de enfermagem; gerência	FAT / M T b / SEFOR / SERT-SP / C G T / Convênio com faculdades locais
Força Sindical	Programa de Educação Profissional	jovens e adultos	curso de informática para os trabalhadores dos setores metalúrgico, vestuário, construção civil, comércio, alimentação, rural	FAT / M T b / SEFOR / Força Sindical

Força Sindical	Projetos especiais sobre tendências da reconversão profissional na grande São Paulo; formação de gerenciadores de projetos de formação profissional; desenvolvimento de metodologia para elaboração de material didático; negociação das novas competências ocupacionais para o setor metal-mecânico no Brasil; capacitação e orientação profissional para jovens; educação e trabalho; a complementaridade entre educação fundamental e educação profissional; a negociação da formação profissional; as novas competências laborais e a certificação.	trabalhadores empregados, desempregados, jovens e adultos	curso, seminários e ciclos de palestras	FAT / M T b / SEFOR/Força Sindical
Força Sindical	Banco de Informações sobre Formação Profissional	trabalhadores	implantação e desenvolvimento do banco de informações	FAT / M T b / SEFOR/ Força Sindical
Força Sindical	Centro de Apoio e Referência ao Emprego	trabalhadores	campanha de divulgação e gerenciamento do Centro de Apoio	FAT / M T b / SEFOR/ Força Sindical
SDS – Social Democracia Sindical	Programa Nacional de Educação Profissional	sindicalistas e trabalhadores em geral	curso de formação de gerenciadores de programas de formação profissional, adequados às variações regionais e possibilidades de emprego	FAT / M T b / SEFOR/SDS

Confederação Nacional dos Químicos / CUT	Programa Nacional de Qualificação e Requalificação para o Trabalho/ Projeto Capacitar	químicos e petroquímicos sob risco de desemprego e desempregados	curso 1-supletivo contextualizado: português, cidadania, qualidade de vida, saúde e meio ambiente, alternativas ocupacionais curso 2-reestruturação produtiva e globalização: o mesmo conteúdo do curso 1 com maior aprofundamento	FAT / Comissões Estaduais de Emprego São Paulo, Pernambuco e Bahia.
Confederação Nacional dos Metalúrgicos/ CUT	Programa de Capacitação Profissional / Projeto Integrar	metalúrgicos empregados e desempregados	curso regulares profissionalizantes com certificação de 1º grau nos seguintes temas: matemática, reestruturação industrial, informática, leitura e interpretação do desenho técnico e controle de medidas	FAT / M T B / SEFOR CNM - CUT
CONTAG—Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura	Programa Nacional de Formação Profissional	trabalhadores rurais (assalariados, assentados, pequenos proprietários e agricultores familiares)	curso de desenvolvimento local; de gestão de ação sindical; de qualificação de dirigentes para formação profissional e gênero	FAT / M T B / S E F O R , SENAR e parcerias com ONG's
Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo	Educação e Trabalho: Parceria para Cidadania	capacitação de dirigentes e assessores sindicais e de ONG's para atuação nas questões relacionadas à educação fundamental	curso sobre educação e trabalho; LDB; movimento sindical e educação; sistema educacional; instrumentos oficiais de participação na educação; realidade educacional do Estado de SP; participação do movimento sindical nas questões relacionadas à educação; trabalho infantil: a escola como solução	FAT / M T B / SEFOR e Federação dos Metalúrgicos de São Paulo

QUADRO 2 - C**NOVAS EXPERIÊNCIAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL, AGÊNCIAS,
PÚBLICO, TIPOS DE ATIVIDADE E FINANCIAMENTO****ESCOLAS OPERÁRIAS**

AGÊNCIAS	PÚBLICO A QUE SE DESTINA	TIPOS DE ATIVIDADE	FINANCIAMENTO
Centro de Aprendizagem e Desenvolvimento Técnico-Social CADTS/Rio de Janeiro	jovens e adolescentes	mecânica industrial, instalações e comandos elétricos, eletrônica, pneumática, informática, requalificação e atualização de conhecimentos básicos	próprio
Centro de Profissionalização de Adolescentes CPA / São Paulo	adolescentes e adultos	formação e requalificação profissional; pré-profissionalizantes e de formação básica para adolescentes; formação profissional nas áreas de mecânica industrial, eletricidade, serralharia, desenho técnico, autocad, manutenção e montagem de microcomputadores, edificações e informática	próprio
CTC Centro de Trabalho e Cultura – Recife	adolescentes	curso pré-profissionalizantes e de formação básica; formação profissional nas áreas de mecânica industrial, pneumática, instalações elétricas, eletrônica, comandos e caldeiraria	próprio
Escola Nova Piratininga - São Paulo	formação e requalificação profissional de trabalhadores jovens e adultos	curso de eletricidade e informática	próprio
Escola Tio Beijo AST – Ação Social Técnica - Belo Horizonte	curso para adolescentes	curso de mecânica industrial com ênfase na ferramentaria e informática-office	próprio

QUADRO 2 - D

**NOVAS EXPERIÊNCIAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL, AGÊNCIAS,
PÚBLICO, TIPOS DE ATIVIDADE E FINANCIAMENTO**

OUTRAS

AGÊNCIAS	PÚBLICO A QUE SE DESTINA	TIPOS DE ATIVIDADE	FINANCIAMENTO
SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Médias e Pequenas Empresas	pequenos e micro empresários	cursos sobre implantação e gestão empresarial para micro e pequenos empresários	0,3 % das contribuições devidas ao SESC, SESI, SENAI, SENAC
Instituições da sociedade civil e organizações não governamentais Ensino à Distância Abrangência nacional	jovens, adultos e população em geral	cursos de educação, formação e requalificação profissional à distância através de livros, ensino por correspondência, rádio, televisão e rede computadorizada	empresas e entidades da sociedade civil
MST – Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra Formação Profissional – abrangência nacional	trabalhadores rurais, famílias assentadas ou em acampamentos	cursos realizados através de convênios em escolas, universidades, parcerias e centros comunitários: formação de agentes de desenvolvimento rural; magistério rural; pedagogia; técnico em administração de cooperativas; formação integrada na produção; oficinas de capacitação técnica em agroindústria, curso superior de administração. Cursos realizados nos próprios assentamentos: cursos de tratoristas, enfermagem, digitação, cooperativismo, agroindústria, entre outros	MST, MTb/SEFOR, MEC, Prefeituras, SINES
UNEFAB – União Nacional das Escolas Famílias Agrícolas do Brasil Formação Profissional	jovens de comunidades agrícolas	atividades educativas e formação profissional em associação de famílias e associações profissionais do meio rural	ONGs brasileiras e do exterior

<p>APAEB – Associação de Pequenos Agricultores do Município de Valente/BA</p> <p>Programas de Capacitação Profissional</p>	<p>Agricultores</p>	<p> cursos sobre ensilagem de alimentos, diversificação de culturas, recuperação do solo, uso de energia solar, manejo da caatinga, cuidados com pequenos animais e ambientação com o clima semi-árido</p>	<p>ONGs brasileiras e do exterior. ST Rurais, Conselhos de Moradores, Igrejas e Associações Comunitárias Rurais</p>
<p>Programa Comunidade Solidária</p> <p>Programa de Capacitação Profissional de Jovens</p>	<p>jovens de 14 a 21 anos</p>	<p> cursos de qualificação profissional, com habilidades básicas e específicas</p>	<p>doações do setor público e recursos públicos</p>

ANEXO III

RESOLUÇÃO Nº 80, DE 19 DE ABRIL DE 1995

Altera a Resolução nº 63, de 28 de julho de 1994, que estabelece critérios para reconhecimento, pelo CODEFAT, de comissões de emprego constituídas em nível Estadual, do Distrito Federal e Municipal, no âmbito do sistema público de emprego.

O CONSELHO DELIBERATIVO DO FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR - CODEFAT, no uso de suas atribuições legais, em face do disposto no inciso V, do artigo 19, da Lei nº 7.998, de 11 de fevereiro de 1.990, e, tendo em vista o necessário aprimoramento do Sistema Público de Emprego,

RESOLVE:

Art. 1º - Alterar a Resolução nº 63, de 28 de julho de 1994, que estabelece critérios para reconhecimento, pelo CODEFAT, da Comissão de Emprego, a ser instituída por ato do Poder Executivo dos Estados, Distrito Federal e Municípios, nas condições previstas nesta Resolução, que tem por finalidade consubstanciar a participação da sociedade organizada, na administração de um Sistema Público de Emprego, em nível nacional, conforme prevê a Convenção nº 88, da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Art. 2º - Será reconhecida pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, Comissão Estadual/Municipal de Emprego, instituída e definida como um órgão ou instância colegiada, de caráter permanente e deliberativo, que observará os critérios de funcionamento previstos nesta Resolução.

§ 1º - A Comissão de Emprego, de que trata esta Resolução, é considerada instância superior em relação às Comissões Municipais que a ela estarão vinculadas, salvo em casos excepcionais, por decisão conjunta do MTb/CODEFAT e Estados/Comissão.

§ 2º - É facultada a instituição de Comissão, por microrregião, ao nível municipal, quando for constatada a inviabilidade de sua instalação em cada município, de per se, face à realidade local, ou ante a necessidade do atendimento de interesses regionais.

Art. 3º - A Comissão, composta de no mínimo 6 (seis) e no máximo 15 (quinze) membros, constituída de forma tripartite e paritária, deverá contar com representação, em igual número, de trabalhadores, de empregadores e do governo.

§ 1º - Os representantes, titulares e suplentes, dos trabalhadores e empregadores serão indicados pelas respectivas organizações, dentre as mais representativas, de comum acordo com o MTb/CODEFAT e com a Comissão Estadual quando se tratar de Comissão municipal.

§ 2º - Caberá ao Governo Estadual, do Distrito Federal e Municipal designar os seus respectivos representantes, limitando a um por órgão que atue com a questão do emprego.

§ 3º - Ao Ministério do Trabalho, representante do Governo Federal, caberá uma representação em nível estadual e do Distrito Federal e, ao Governo Estadual, uma representação em nível municipal.

§ 4º - O mandato de cada representante é de 3(três) anos, permitida uma recondução, observado o parágrafo 1º deste artigo.

§ 5º - As instituições, inclusive as financeiras, que interagirem com as Comissões, poderão participar das reuniões, se convidadas, sendo-lhes facultado manifestar-se sobre os assuntos abordados, sem, entretanto, ter direito a voto.

Art. 4º - A Presidência da Comissão será exercida em sistema de rodízio, entre as bancadas do governo, dos trabalhadores e dos empregadores, tendo o mandato do Presidente a duração de 12 (doze) meses e vedada a recondução para período consecutivo.

§ 1º - A eleição do Presidente ocorrerá por maioria simples de votos dos integrantes da Comissão.

§ 2º - Em suas ausências ou impedimento eventual, o Presidente da Comissão será substituído, automaticamente, por seu suplente.

§ 3º - No caso de vacância da Presidência, será eleito um novo presidente dentre os membros representativos da mesma bancada, de conformidade com o caput deste artigo.

Art. 5º - Competirá à Comissão:

- a) aprovar seu Regimento Interno, observando para tal fim os critérios desta Resolução;
- b) homologar o Regimento Interno das Comissões Municipais de Emprego, quando se tratar de Comissão Estadual;
- c) propor aos órgãos do Sistema Nacional de Emprego - SINE, com base em relatórios técnicos, medidas efetivas que minimizem os efeitos negativos dos ciclos econômicos e do desemprego estrutural sobre o mercado de trabalho;
- d) articular-se com instituições públicas e privadas, inclusive acadêmicas e de pesquisa, com vistas à obtenção de subsídios para o aprimoramento e orientação de suas ações, da atuação dos órgãos integrantes do Sistema Nacional de Emprego, como também das ações relativas aos Programa de Geração de Emprego e Renda;
- e) articular-se com instituições e organizações envolvidas no Programa de Geração de Emprego e Renda, visando a integração de suas ações;

-
- f) promover o intercâmbio de informações com outras comissões estaduais, do DF e municipais de emprego, objetivando, não apenas a integração do Sistema, mas também a obtenção de dados orientadores de suas ações;
 - g) formular diretrizes específicas sobre a atuação do Sistema Nacional de Emprego, em consonância com aquelas definidas pelo MTb/CODEFAT;
 - h) propor a alocação de recursos, por área de atuação, quando da elaboração do Plano de Trabalho pelo Sistema Nacional de Emprego no âmbito correspondente;
 - i) proceder ao acompanhamento da utilização dos recursos alocados mediante convênios, ao Sistema Nacional de Emprego e ao Programa de Geração de Emprego e Renda, no que se refere ao cumprimento dos critérios, de natureza técnica, definidos pelo MTb/CODEFAT;
 - j) participar da elaboração do Plano de Trabalho do Sistema Nacional de Emprego, no âmbito de sua competência, para que seja submetido à aprovação do MTb/CODEFAT;
 - l) homologar o Plano de Trabalho apreciado pela Comissão Municipal de Emprego, integrando-o ao Plano de Trabalho do Sistema Nacional de Emprego Estadual;
 - m) acompanhar a execução do Plano de Trabalho do Sistema Nacional de Emprego e do Programa de Geração de Emprego e Renda;
 - n) propor à Coordenação Estadual do SINE, a reformulação das atividades e metas estabelecidas no Plano de Trabalho, quando necessário;
 - o) propor medidas para o aperfeiçoamento do Sistema Nacional de Emprego e do Programa de Geração de Emprego e Renda;
 - p) examinar, em primeira instância, o Relatório de Atividades, apresentado pelo Sistema Nacional de Emprego;
 - q) criar Grupo de Apoio Permanente (GAP), com composição tripartite e paritária, em igual número de representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do governo, o qual poderá, a seu critério, constituir subgrupos temáticos, temporários ou permanentes, de acordo com as necessidades específicas;
 - r) subsidiar, quando solicitada, as deliberações do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT;
 - s) encaminhar, após avaliação, às diversas instituições financeiras, projetos para obtenção de apoio creditício;
 - t) receber e analisar, sobre os aspectos quantitativos e qualitativos, os relatórios de acompanhamento dos projetos financiados com os recursos do FAT;

-
- u) elaborar relatórios sobre a análise procedida, encaminhando-os, no caso das Comissões Municipais, às Comissões Estaduais, que consolidarão os dados, inclusive aqueles relativos à sua área de atuação para envio ao MTb/CODEFAT;
 - v) acompanhar, de forma contínua, os projetos em andamento nas respectivas áreas de atuação;
 - x) articular-se com entidades de formação profissional em geral, inclusive as escolas técnicas, sindicatos da pequena e microempresas e demais entidades representativas de empregados e empregadores, na busca de parceria na qualificação e assistência técnica aos beneficiários de financiamentos com recursos do FAT e nas demais ações que se fizerem necessárias; e
 - z) indicar as áreas e setores prioritários para alocação de recursos no âmbito do Programa de Geração de Emprego e Renda;

§ 1º - À Comissão, na sua área de competência, caberá o papel de acompanhar a utilização dos recursos financeiros administrados pelo Sistema Nacional de Emprego e no âmbito do Programa de Geração de Emprego e Renda.

§ 2º - O número de integrantes do Grupo de Apoio Permanente - GAP, a que se refere a alínea "q", em nenhuma hipótese, poderá ser superior à quantidade de representantes na Comissão Estadual/Municipal.

Art. 6º - A Secretaria Executiva da Comissão será exercida pela Coordenação Estadual do SINE e, no caso de Comissão Municipal, pelo órgão responsável pela operacionalização das atividades inerentes ao Sistema Nacional de Emprego, na localidade, a ela cabendo a realização das tarefas técnicas e administrativas.

Art. 7º - Pela atividade exercida na Comissão, os seus membros, titulares ou suplentes, não receberão qualquer tipo de pagamento, remuneração, vantagens ou benefícios.

Art. 8º - As reuniões ordinárias da Comissão serão realizadas no mínimo uma vez a cada mês, em dia, hora e local marcados com antecedência mínima de 7 (sete) dias, sendo precedida da convocação de todos os seus membros.

§ 1º - Caso a reunião ordinária não seja convocada pelo Presidente da Comissão, qualquer membro poderá fazê-lo, desde que transcorridos 15 (quinze) dias do prazo previsto neste artigo.

§ 2º - As reuniões ordinárias da Comissão serão iniciadas com a presença de, pelo menos, metade mais um de seus membros.

Art. 9º - As reuniões extraordinárias poderão ocorrer a qualquer tempo, por convocação do Presidente da Comissão ou de 1/3 de seus membros.

§ 1º - Para a convocação de que trata este artigo, é imprescindível a apresentação de comunicado ao Secretário-Executivo da Comissão, acompanhado de justificativa.

§ 2º - Caberá ao Secretário-Executivo a adoção das providências necessárias à convocação da reunião extraordinária, que se realizará no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis a partir do ato de convocação.

Art. 10 - As deliberações da Comissão deverão ser tomadas por maioria simples de votos, com "quorum" mínimo de metade mais um de seus membros, cabendo ao Presidente voto de qualidade.

§ 1º - As decisões normativas terão a forma de Resolução, numeradas de forma sequencial e publicadas no Diário Oficial.

§ 2º - É obrigatória a confecção de atas das reuniões, devendo as mesmas ser arquivadas na Secretaria Executiva, para efeito de consulta.

Art. 11 - Caberá aos Governos Estadual, do Distrito Federal e Municipal as providências formais para a constituição e instalação das Comissões de Emprego, encaminhando ao MTb/CODEFAT, para reconhecimento oficial.

Parágrafo Único - O apoio e o suporte administrativos necessários para a organização, estrutura e funcionamento das Comissões, ficarão a cargo dos governos referidos neste artigo, por intermédio das Unidades Estaduais do SINE.

Art. 12 - O MTb/CODEFAT prestará assessoramento à implantação da Comissão de Emprego no âmbito estadual e do Distrito Federal e esta, por sua vez, procederá da mesma forma em relação às Comissões Municipais.

Art. 13 - É condição necessária para a transferência de recursos do FAT a existência de Comissão de Emprego nos termos da presente Resolução.

§ 1º - A transferência prevista neste artigo englobará o custeio de despesas a serem efetivadas pelo Estado com as atividades desenvolvidas pelos municípios, inerentes às ações de competência do Sistema Público de Emprego, observados os valores consolidados no Plano de Trabalho aprovado pelo MTb/CODEFAT.

§ 2º - Na ausência de convênio com o Estado, face à ocorrência de qualquer impedimento para a sua celebração, o MTb/CODEFAT poderá decidir sobre a transferência de recursos diretamente para o município.

Art. 14 - Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios que já contarem com Comissões ou Conselhos deverão adequar-se aos critérios desta Resolução num prazo máximo de 90 (noventa) dias, a partir de sua publicação.

Art. 15 - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Art. 16 - Os casos omissos e as dúvidas existentes quanto à aplicação desta Resolução serão dirimidos pelo MTb/CODEFAT.

LUCIO ANTONIO BELLENTANI

Presidente

RETIFICAÇÃO

Na Resolução do CODEFAT nº 80, de 19/04/95, publicada no D.O.U. de 28/04/95, página 5986, Seção I, onde se lê “inciso V, do artigo 19, da Lei nº 7.998, de 11 de fevereiro de 1.990”, leia-se “inciso V do artigo 19 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990”.

RESOLUÇÃO Nº 114, DE 1º DE AGOSTO DE 1996

Altera a Resolução nº 80, de 19 de abril de 1995, que alterou a Resolução nº 63, de 28 de julho de 1994.

O CONSELHO DELIBERATIVO DO FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR - CODEFAT, no uso das atribuições que lhe confere o inciso V do artigo 19 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990,

RESOLVE:

Art. 1º. Alterar o art. 3º e seu § 4º, a alínea “s” do art. 5º, o art. 6º e o art. 8º da Resolução nº 80, de 19 de abril de 1995, que passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 3º. A Comissão, composta de no mínimo 6 (seis) e no máximo 18 (dezoito) membros, constituída de forma tripartite e paritária, deverá contar com representação da área urbana e rural, em igual número, de trabalhadores, de empregadores e do governo.

(...)

§ 4º. O mandato de cada representante é de até 3 anos, permitida uma recondução, observado o parágrafo 1º deste artigo.”

“Art. 5º (...)

s) quando considerar necessário, encaminhar, após avaliação, às diversas instituições financeiras, projetos para obtenção de apoio creditício;”

“Art. 6º. A Secretaria Executiva da Comissão será exercida pela Coordenação Estadual do SINE e, no caso de Comissão Municipal, pelo órgão da prefeitura responsável pela operacionalização das atividades inerentes ao Sistema Nacional de Emprego, na localidade, a ela cabendo a realização das tarefas técnicas e administrativas.”

“Art. 8º. As reuniões da Comissão serão realizadas no mínimo uma vez a cada trimestre, em dia, hora e local marcados com antecedência mínima de 7 (sete) dias, sendo precedidas da convocação de todos os seus membros.”

Art. 2º. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

ALENCAR NAUL ROSSI

Presidente

RESOLUÇÃO Nº 194, DE 23 DE SETEMBRO DE 1998

Estabelece critérios para transferência de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, ao Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador -PLANFOR, implementado sob gestão da Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional – SEFOR, do Ministério do Trabalho - MTb, por meio de Planos Estaduais de Qualificação - PEQs, em convênio com as Secretarias Estaduais de Trabalho, e de Parcerias Nacionais e Regionais (PARCERIAS) com instituições governamentais, não governamentais ou intergovernamentais, no âmbito do Programa do Seguro-Desemprego, no período 1999-2002.

O Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, no uso das atribuições que lhe confere o inciso V do artigo 19 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, resolve:

Art. 1º As transferências de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, no âmbito do Programa do Seguro-Desemprego, objetivando a execução de ações de educação profissional (EP), no período 1999-2002, consubstanciadas no Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador - PLANFOR, serão efetuadas pela Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional, do Ministério do Trabalho (SEFOR/MTb), com base em convênios plurianuais e outros instrumentos firmados nos termos da legislação vigente, obedecendo ao disposto nesta Resolução e a orientações emanadas deste Conselho.

Art. 2º O PLANFOR tem o objetivo de construir, gradativamente, oferta de educação profissional (EP) permanente, com foco na demanda do mercado de trabalho, de modo a qualificar ou requalificar, a cada ano, articulado à capacidade e competência existente nessa área, pelo menos 20% da PEA - População Economicamente Ativa, maior de 14 anos de idade, com vistas a contribuir para:

- a) aumento da probabilidade de obtenção de trabalho e de geração ou elevação de renda, reduzindo os níveis de desemprego e subemprego;
- b) aumento da probabilidade de permanência no mercado de trabalho, reduzindo os riscos de demissão e as taxas de rotatividade;
- c) elevação da produtividade, da competitividade e renda.

§ 1º Para fins da articulação indicada neste artigo, a capacidade e competência de EP do país inclui a oferta efetiva ou potencial de serviços de entidades públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, governamentais, não governamentais ou intergovernamentais, que podem firmar convênios ou outros instrumentos legais para execução de programas e projetos no âmbito do PLANFOR, abrangendo: universidades, especialmente unidades de extensão; escolas técnicas; fundações e organizações empresariais, em particular os serviços nacionais

sociais e de aprendizagem (SENAI/SESI, SENAC/SESC, SENAR, SEST/SENAT, SEBRAE); sindicatos e organizações de trabalhadores; escolas profissionais livres; entidades comunitárias e outras organizações não governamentais, laicas ou confessionais.

§ 2º Para fins da consecução dos objetivos indicados neste artigo, as ações do PLANFOR devem ser orientadas no sentido de crescente integração com outros programas e projetos financiados pelo FAT, em especial os do seguro-desemprego, intermediação de desempregados, crédito popular (PROGER, PRONAF) e outros programas de geração de trabalho e renda que venham a ser financiados pelo FAT ou por outros fundos públicos.

Art. 3º O PLANFOR é implementado por meio de Planos Estaduais de Qualificação - PEQs e Parcerias Nacionais ou Regionais (PARCERIAS), viabilizados mediante convênios, contratos ou outros instrumentos legais pertinentes, firmados entre os respectivos executores e a SEFOR/MTb, com aprovação e intervenção do CODEFAT.

§ 1º O PEQ contempla projetos e ações de EP circunscritos a uma unidade federativa, executados sob gestão da Secretaria Estadual de Trabalho ou sua equivalente, com aprovação e homologação obrigatórias da Comissão Estadual de Emprego, à qual cabe articular e priorizar demandas de EP definidas pelas Comissões Municipais de Emprego ou instâncias equivalentes, bem como supervisionar a execução do PEQ.

§ 2º O PEQ é instrumento para progressiva articulação da oferta e da demanda de EP em cada Estado, devendo explicitar a proporção da demanda a ser atendida com recursos do FAT, de acordo com as prioridades definidas nesta Resolução, e informando a proporção efetiva ou potencialmente atendida pela rede local de EP, financiada por outras fontes públicas e privadas, descritas no parágrafo 1º do artigo 2º desta Resolução.

§ 3º As PARCERIAS contemplam projetos e ações de EP, em caráter complementar aos PEQs, que garantam avanço conceitual do PLANFOR, em especial nas seguintes dimensões: formação de formadores, gestores e avaliadores em EP; capacitação de membros de Comissões Estaduais e Municipais de Emprego; desenvolvimento, produção, experimentação e avaliação de metodologias, inclusive material didático, adequados aos objetivos e à população alvo do PLANFOR; desenvolvimento, fortalecimento e articulação da rede nacional de EP.

§ 4º Projetos e ações de PARCERIAS são implementados em escala nacional ou regional, executados por entidades indicadas no parágrafo 1º, art. 2º desta Resolução, sob aprovação e homologação do CODEFAT.

§ 5º No caso de PARCERIAS que incluam ações de qualificação e requalificação profissional da população alvo do PLANFOR, implementadas no âmbito de uma das unidades federativas, estas ações deverão ser submetidas, pela SEFOR, ao conhecimento da (s) Comissão (ões) Estadual (ais) de Emprego, para que esta

(s) se manifeste (em) quanto à adequação das ações propostas pelas PARCERIAS às demandas e metas estabelecidas nos respectivos PEQs.

Art. 4º A população alvo do PLANFOR, prioritária para fins de aplicação de recursos do FAT, compreende os seguintes segmentos da PEA urbana ou rural:

- a) pessoas desocupadas, principalmente as beneficiárias do seguro-desemprego e candidatas a primeiro emprego;
- b) pessoas sob risco de desocupação, em decorrência de processos de modernização tecnológica, privatização, redefinições de política econômica e outras formas de reestruturação produtiva;
- c) pequenos e microprodutores, principalmente pessoas beneficiárias de alternativas de crédito financiadas pelo FAT (PROGER, PRONAF e outros);
- d) pessoas que trabalham em condição autônoma, por conta própria ou autogestionada, e em atividades sujeitas a sazonalidades por motivos de restrição legal, clima, ciclo econômico e outros fatores que possam gerar instabilidade na ocupação e fluxo de renda.

§ 1º Em quaisquer das categorias indicadas, terão preferência de acesso aos programas do PLANFOR pessoas mais vulneráveis economicamente e socialmente, definindo-se o grau de vulnerabilidade em função da combinação de atributos que possam implicar desvantagem ou discriminação no mercado de trabalho, bem como, dificultar o acesso dessas pessoas a outras alternativas de qualificação ou requalificação profissional.

§ 2º Terão prioridade, no âmbito dos PEQs e das PARCERIAS, projetos que garantam à população alvo definida neste artigo:

- a) elevação de escolaridade, mediante ações de alfabetização e ensino supletivo de 1º e 2º graus, integradas a ações de EP;
- b) encaminhamento ao mercado de trabalho, entendido como intermediação para vagas ofertadas por empresas, organizações de formas associativas de produção, apoio para atividades autônomas e outras alternativas de trabalho e geração de renda, articulado com o Sistema Nacional de Emprego em todas as unidades da Federação, no que diz respeito a um sistema integrado de informações.

§ 3º Será critério de avaliação dos projetos, tanto dos PEQs quanto das PARCERIAS, a sua capacidade de catalizar recursos de outras fontes, que não o FAT.

Art. 5º Definem-se como ações de EP, no âmbito do PLANFOR, cursos, treinamentos, assessorias, extensão, pesquisas e estudos, concebidos com foco na demanda do mercado de trabalho e no perfil da população alvo, contemplando o desenvolvimento de habilidades básicas, específicas e ou gestão, compreendendo principalmente os conteúdos indicados a seguir, sem prejuízo de outros que se definam em função do mercado de trabalho e do perfil da população a ser atendida:

-
- a) habilidades básicas - competências e conhecimentos gerais, essenciais para o mercado de trabalho e para a construção da cidadania, como comunicação verbal e escrita, leitura e compreensão de textos, raciocínio, saúde e segurança no trabalho, preservação ambiental, direitos humanos, informação e orientação profissional e outros eventuais requisitos para as demais habilidades;
 - b) habilidades específicas - competências e conhecimentos relativos a processos, métodos, técnicas, normas, regulamentações, materiais, equipamentos e outros conteúdos específicos das ocupações;
 - c) habilidades de gestão - competências e conhecimentos relativos a atividades de gestão, autogestão, melhoria da qualidade e da produtividade de micro e pequenos estabelecimentos, do trabalho autônomo ou do próprio trabalhador individual, no processo produtivo.

Art. 6º A composição dos custos, na contratação de instituições executoras de ações de EP, no âmbito do PLANFOR, poderá contemplar despesas de custeio necessárias para sua execução, incluindo remuneração direta de docentes, instrutores, supervisores, orientadores, pesquisadores, consultores; encargos trabalhistas e fiscais; material didático; auxílios ou bolsas de alimentação e transporte para os treinandos; passagens e diárias; divulgação dos programas; material de consumo.

Art. 7º Deverão ser adotados, na elaboração dos planos de trabalho, os seguintes parâmetros de custo, sem prejuízo da comprovação de sua adequação ao mercado de trabalho local, documentada mediante tabelas de preços de associações profissionais, publicações especializadas e outras fontes previstas em lei:

- a) ações de EP caracterizadas como cursos, treinamentos e outras formas de ensino presencial ou à distância serão calculadas a partir do valor médio por aluno-hora, tomando como referência custos de execução de ações similares em exercício (s) anterior (es), no âmbito do PLANFOR, ou, no caso de ações/projetos novos, custos comprovados de ações semelhantes no mercado local, nos termos da fórmula seguinte:

$x = (a \cdot b \cdot y)$, onde:

x = custo total do curso/treinamento, na habilidade em questão;

a = número total de treinandos matriculados no curso/treinamento;

b = carga horária do curso ou treinamento, por treinando;

y = custo médio aluno-hora em exercício (s) anterior (es)/projeto (s)

similar (es) do PLANFOR ou preços de mercado na localidade, dentre os dois o de menor valor.

-
- b) ações de extensão, pesquisa, assessoria, consultoria e afins serão orçadas em horas técnicas, tomando por base a máxima remuneração de profissionais de nível e área correspondentes aos do projeto, pagos pela universidade pública, federal ou estadual, ou preços de mercado na localidade, dentre esses o menor.

§ 1º Custos calculados em bases diferentes dos especificados nas alíneas a e b acima, caso elevem o dispêndio por aluno-hora ou por hora técnica acima dos parâmetros indicados, poderão ser aceitos desde que justificados com base em pelo menos um dos seguintes critérios:

- a) preços vigentes no mercado de trabalho local, comprovados por meio de tabelas de associações profissionais, publicações especializadas e outras fontes previstas na legislação em vigor;
- b) especificidade do projeto a ser desenvolvido e dos profissionais a serem contratados, documentada em bibliografia, estatísticas, pareceres especializados e outras referências técnicas aplicáveis à matéria;
- c) peculiaridades regionais comprovadas, que impliquem ônus adicional ao projeto, tais como distâncias, transportes, comunicações, condições climáticas.

§ 2º O custo total de um projeto poderá combinar os dois parâmetros indicados - alunos-hora e horas técnicas - devidamente especificados segundo a natureza das ações previstas.

Art. 8º O orçamento do PLANFOR, a cada ano, garantirá no mínimo 70% dos recursos aos PEQs, destinando-se o percentual restante às PARCERIAS e demais ações de sustentação do PLANFOR.

Art. 9º A distribuição, entre as unidades federativas, do montante total de recursos destinado aos PEQs, será definida e divulgada pela SEFOR/MTb, com aprovação do CODEFAT, previamente ao planejamento de cada exercício, combinando e ponderando os seguintes critérios:

- a) focalização: orientado no sentido de compensar desníveis regionais, favorecendo unidades federativas que apresentem maior concentração relativa da população alvo indicada nos parágrafos 1º e 2º do art. 4º desta Resolução;
- b) continuidade: fundado na distribuição de recursos no ano anterior, garantindo pelo menos a manutenção dos níveis de execução já atingidos pelo PEQ;
- c) eficiência: baseado na capacidade de execução e cumprimento de metas físico-financeiras em ano (s) anterior (es), bem como consistência de ações e projetos, executados ou em execução, à concepção e objetivos do PLANFOR, conforme disposto nesta Resolução;

d) capacidade de oferta de contrapartida acima do mínimo obrigatório.

§ 1º A focalização aludida na alínea “a” deste artigo deve ser contemplada com, pelo menos 50% do montante total de recursos destinados aos PEQs.

§ 2º A aplicação de recursos do PEQ nos municípios de cada unidade federativa será definida, a cada ano, previamente à elaboração do PEQ, pela Secretaria de Trabalho e Comissão Estadual de Emprego, de comum acordo com as Comissões Municipais de Emprego ou instâncias equivalentes, com base nos mesmos critérios indicados neste artigo, adaptados naquilo que for pertinente à relação entre estados e municípios, garantindo que, pelo menos, 70% dos recursos disponíveis, estejam de acordo com o critério da participação da população economicamente ativa do Município no Estado ou de outro indicador objetivo da população alvo.

§ 3º Caberá à SEFOR/MTb, a cada exercício, submeter ao CODEFAT, previamente à sua divulgação aos Estados e ao Distrito Federal, termos de referência detalhando indicadores e forma de combinação e ponderação dos critérios indicados neste artigo, especificando a correspondente distribuição de recursos entre os PEQs, bem como orientações aos Estados e ao Distrito Federal para adaptação desses critérios à aplicação de recursos nos municípios e negociação com as Comissões Estaduais e Municipais de Emprego.

Art. 10. Cada PEQ deverá apresentar, anualmente, a seguinte estrutura de utilização dos recursos:

- a) mínimo de 75% do investimento total e 85% da oferta de vagas em programas de EP em benefício da população alvo e orientados pelos objetivos definidos, respectivamente, nos art. 2º e 4º e seus parágrafos desta Resolução;
- b) até 15% do investimento total e da oferta de vagas em programas de EP para outras populações não contempladas entre a população alvo indicada, que sejam vitais para o desenvolvimento local;
- c) até 10% do investimento total em projetos especiais, de pesquisa e desenvolvimento da EP, contemplando, necessariamente, programas de capacitação de Comissões Estaduais e Municipais de Emprego, bem como continuidade e aprimoramento de projetos implementados no período 1996/98, de avaliação externa e acompanhamento de egressos, supervisão e acompanhamento gerencial do PEQ, cadastro de entidades e avaliação da oferta de EP;
- d) garantidas as ações indicadas na alínea c, e havendo disponibilidade de recursos para outros projetos especiais, terão prioridade projetos que contemplem: diagnóstico e avaliação da demanda de EP na unidade federativa; formação de formadores; desenvolvimento de metodologias e de recursos didáticos aplicáveis ao PEQ.

Art. 11. O montante total destinado às PARCERIAS, a cada exercício, deverá garantir a seguinte estrutura de alocação dos recursos:

-
- a) mínimo de 10% para estudos, pesquisas, assessorias e outras formas de criação de conhecimento e aprimoramento metodológico e conceitual nas áreas indicadas no parágrafo 3º do art. 3º desta Resolução;
 - b) mínimo de 10% em cursos, treinamentos e outras ações de qualificação e requalificação nas mesmas áreas indicadas no parágrafo 3º do art. 3º, desta Resolução ou da população alvo do PLANFOR, definida neste Ato.

Parágrafo único. No âmbito de cada Parceria firmada, os percentuais acima poderão ser modificados, desde que os projetos apresentados à SEFOR contenham a necessária justificativa, e sejam por esta submetidos à aprovação do CODEFAT.

Art. 12. A distribuição do montante de recursos destinado às PARCERIAS, será submetida pela SEFOR/MTb à aprovação do CODEFAT, a cada exercício, devendo ser orientada pelos seguintes critérios:

- a) consistência: privilegiando projetos pertinentes à concepção e objetivos do PLANFOR, tal como indicados nesta Resolução;
- b) continuidade: garantindo progresso ou aprimoramento de PARCERIAS já iniciadas, sem prejuízo ao estímulo de novas parcerias;
- c) eficiência: considerando capacidade de execução, cumprimento de metas físico-financeiras em ano (s) anterior (es) e oferta de contrapartida pelo parceiro em questão;

Art. 13. O PLANFOR deverá ser acompanhado e avaliado do ponto de vista técnico e gerencial, de modo a garantir a eficiência, a eficácia e a efetividade social das ações previstas, além da transparência e lisura na aplicação dos recursos.

§ 1º A SEFOR é responsável pelo acompanhamento e avaliação técnico-gerencial do PLANFOR, devendo submeter ao CODEFAT, termos de referência da metodologia a ser aplicada nesse processo, bem como informações sistematizadas de seus resultados, com vistas à divulgação periódica, por meio de relatórios, boletins e outros instrumentos.

§ 2º O CODEFAT poderá, a seu critério, definir níveis, instâncias e mecanismos complementares de acompanhamento e avaliação do PLANFOR, independentemente do que aqui se dispõe, valendo-se ou não da SEFOR para sua implementação.

Art. 14. O PLANFOR poderá ser revisto durante sua execução, tanto no que diz respeito aos PEQs quanto às PARCERIAS, por iniciativa de qualquer das partes envolvidas no respectivo convênio ou contrato, desde que as alterações propostas:

- a) sejam definidas de comum acordo entre as partes;
- b) respeitem os limites do orçamento estabelecido para o exercício, bem como os critérios de distribuição e as estruturas de alocação de recursos indicada nesta Resolução, para os PEQs e PARCERIAS;

-
- c) passem pela aprovação de Comissões Estaduais de Emprego, no caso dos PEQs e de PARCERIAS;
 - d) sejam aprovadas pelo CODEFAT.

Art. 15. A transferência de recursos aos PEQs e PARCERIAS, em cada exercício, obedecerá aos seguintes requisitos técnicos, sem prejuízo da legislação aplicável à matéria:

a) para a transferência inicial: apresentação, na forma adequada e em prazos hábeis para análise e processamento, de plano de trabalho ou projeto consistente com os termos desta Resolução;

b) para transferências subsequentes, ao longo do exercício: apresentação de relatórios gerenciais de acompanhamento das ações, nas datas, condições e formato pré-estabelecidos, incluindo, no caso dos PEQs, comprovação da contratação ou de resultados da execução dos projetos especiais definidos na alínea c do art. 10, desta Resolução.

Parágrafo único. Cabe à SEFOR/MTb elaborar e submeter ao CODEFAT, previamente à sua divulgação aos interessados, termos de referência para formatação e apresentação dos PEQs e projetos de PARCERIAS, bem como dos relatórios gerenciais de acompanhamento e supervisão.

Art. 16. Toda e qualquer peça de divulgação e apresentação das ações do PLANFOR - tais como cartazes, folhetos, anúncios e matérias na mídia, assim como produtos de convênios e contratos - tais como livros, relatórios, vídeos, cd-rom e outros meios - deverá observar a regulamentação federal sobre o assunto, bem como, a Resolução nº 44, de 12 de maio de 1993, deste Conselho.

Parágrafo único. O cumprimento desta determinação será fixado em cláusula integrante dos convênios e contratos firmados pelo CODEFAT/MTb/SEFOR, com os Estados, o Distrito Federal e demais Parceiros, devendo estes adotar o mesmo procedimento junto aos executores locais de programas e projetos.

Art. 17. Para processamento e formalização dos convênios e contratos relativos ao PLANFOR 1999-2002, ficam definidos os seguintes prazos e condições:

- a) até 31 de agosto: apreciação e aprovação, pelo CODEFAT, seguida de imediata divulgação aos interessados, de termos de referência relativos a critérios e quadro de distribuição de recursos do PLANFOR no exercício, roteiros para apresentação de planos e projetos, instrumentos de informação gerencial e outros documentos técnicos a cargo da SEFOR/MTb, com vistas à orientação dos PEQs e PARCERIAS;
- b) até 30 de setembro: definição, pelas Secretarias de Trabalho, com aprovação das Comissões Estaduais e Municipais de Emprego, da aplicação de recursos dos PEQs nos municípios da unidade federativa, com base nos critérios aprovados pelo CODEFAT para o exercício;

-
- c) até 31 de outubro: apresentação à SEFOR/MTb, pelas Secretarias de Trabalho, dos PEQs plurianuais e correspondente detalhamento para o exercício seguinte, aprovados pelas respectivas Comissões Estaduais de Emprego, aplicando-se o mesmo prazo e condições para apresentação de projetos de PARCERIAS, a serem continuados ou a iniciar;
 - d) até 30 de novembro: análise dos PEQs e projetos de PARCERIAS pela SEFOR/MTb, consolidação do PLANFOR e apresentação deste ao CODEFAT, para apreciação e aprovação;
 - e) até 30 de dezembro: processamento e tramitação dos convênios e contratos entre o CODEFAT/MTb/SEFOR e os Estados, o DF e demais Parceiros, com vistas à sua formalização no exercício seguinte.

Art. 18. Em caráter excepcional, ficam estabelecidos os seguintes prazos e condições para processamento e formalização dos convênios e contratos relativos ao exercício de 1999:

- a) até 1º/10/98: apreciação e aprovação, pelo CODEFAT, de termos de referência, quadro de distribuição de recursos do PLANFOR e outros documentos técnicos elaborados pela SEFOR/MTb, com vistas à elaboração dos PEQs e PARCERIAS;
- b) até 1º/11/98: definição, pelas Secretarias de Trabalho, com aprovação das Comissões Estaduais e Municipais de Emprego, da aplicação de recursos dos PEQs nos municípios da unidade federativa, segundo critérios aprovados pelo CODEFAT;
- c) até 1º/12/98: apresentação, a SEFOR/MTb, pelas Secretarias de Trabalho, dos PEQs 1999-2002 e detalhamento para 1999, aprovados pelas respectivas Comissões Estaduais de Emprego, aplicando-se o mesmo prazo e condições para apresentação de projetos de PARCERIAS, a serem continuados ou a iniciar;
- d) até 10/01/99: análise dos PEQs e projetos de PARCERIAS pela SEFOR/MTb, consolidação do PLANFOR 1999-2002, detalhamento de metas para 1999 e sua apresentação ao CODEFAT, para apreciação e aprovação;
- e) até 10/02/99: processamento e tramitação dos convênios e contratos entre o CODEFAT/MTb/SEFOR e os Estados, o DF e demais Parceiros, relativos ao PLANFOR 1999-2002 e planos de trabalho para 1999.

Art. 19. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Flávio Obino Filho
Presidente do CODEFAT

Este documento
se terminó de imprimir en el
Departamento de Publicaciones de Cinterfor
en Montevideo, diciembre de 2000





