

TEXTO PARA DISCUSSÃO N° 376

Qualificação Profissional: Uma Proposta de Política Pública

Carlos Alberto dos Santos Vieira
Edgard Luiz Gutierrez Alves

JUNHO DE 1995



O IPEA é uma fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento e Orçamento, cujas finalidades são: auxiliar o Ministro do Planejamento e Orçamento na elaboração e no acompanhamento da política econômica e prover atividades de pesquisa econômica aplicada nas áreas fiscal, financeira, externa e de desenvolvimento setorial.

PRESIDENTE

Andrea Sandro Calabi

DIRETOR EXECUTIVO

Fernando Rezende

DIRETOR DE ADMINISTRAÇÃO

Luiz Antônio de Souza Cordeiro

DIRETOR DE PESQUISA

Claudio Monteiro Considera

DIRETOR DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Luís Fernando Tironi

DIRETOR DE TREINAMENTO PARA O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL — CENDEC

Adroaldo Quintela Santos

TEXTO PARA DISCUSSÃO tem o objetivo de divulgar resultados de estudos desenvolvidos direta ou indiretamente pelo IPEA, bem como trabalhos considerados de relevância para disseminação através do Instituto, informando profissionais especializados e colhendo sugestões.

Tiragem: 200 exemplares

SERVIÇO EDITORIAL

Brasília — DF:

SBS. Q. 1, Bl. J, Ed. BNDES — 10º andar

CEP 70.076-900

Av. Presidente Antonio Carlos, 51 — 17º andar

CEP 20.020 — 010 — Rio de Janeiro — RJ

SUMÁRIO

- I. INTRODUÇÃO
 - II. MODERNIZAÇÃO PRODUTIVA E NOVAS EXIGÊNCIAS DA QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR
 - III. EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL
 - IV. O PAPEL DE UM SISTEMA PÚBLICO DE EMPREGO NUM CONTEXTO DE MODERNIZAÇÃO PRODUTIVA
 - V. O PAPEL DO GOVERNO NA QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO TRABALHADOR
 - VI. A EXPERIÊNCIA RECENTE DO GOVERNO NA FORMULAÇÃO DE PROGRAMAS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO TRABALHADOR
- BIBLIOGRAFIA
-

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL:
UMA PROPOSTA DE POLÍTICA
PÚBLICA

Carlos Alberto dos Santos Vieira*
Edgard Luiz Gutierrez Alves**

* *Do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).*

** *Do IPEA.*

I. INTRODUÇÃO

A tendência mundial aponta para um fenômeno irreversível e com intensidade crescente: a globalização dos mercados, decorrente da internacionalização da economia. Nesse novo ambiente, o Brasil, para ampliar e consolidar sua presença no comércio internacional, tem de adequar sua produção aos padrões de qualidade e produtividade vigentes na economia mundial.

O processo de modernização se dá tanto pelas inovações tecnológicas, lideradas pelas áreas de informação e microeletrônica, quanto pelos novos processos organizativos e gerenciais. O ritmo de expansão horizontal das inovações tecnológicas desses setores para outros ramos industriais e de serviços tem sido intenso. A previsão é que cada vez mais empresas adotarão processos modernos de produção e, portanto, a qualificação profissional do trabalhador poderá constituir-se em nó crítico para a expansão desses processos.

Os dados sobre o grau de instrução da força de trabalho não são nada animadores. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios — 1990 (PNAD/90), 53% da força de trabalho, cerca de 33 milhões de trabalhadores, tinha até cinco anos de estudo; segundo análises internacionais, são necessários pelo menos oito anos de estudo para se obter os conhecimentos mínimos que possibilitam a eficácia de treinamentos específicos.

O país tem, portanto, um enorme obstáculo a vencer: o de qualificar, em tempo coerente com as necessidades, os trabalhadores, para assegurar-lhes empregos de qualidade e garantir o sucesso do processo de modernização produtiva.

Essa tarefa esbarra na superação dos seguintes pontos de estrangulamento:

- 1) os baixos níveis de escolaridade dos trabalhadores;
- 2) o grande número de jovens egressos, a cada ano, do sistema educacional, com preparo inadequado para enfrentar as exigências do mercado de trabalho;
- 3) a desatualização e ineficiência do sistema de formação profissional para atender com rapidez às mudanças tecnológicas e gerenciais;
- 4) a inexistência de metodologias (já testadas) de ensino adequadas às novas necessidades do setor produtivo e ao perfil educacional desejado do trabalhador; e, por último,

5) a inexistência do componente de qualificação profissional na política pública de combate ao desemprego.

Essa realidade acarreta desperdício macroeconômico dos investimentos, devido à má utilização ou a subutilização da tecnologia instalada e a incapacidade do trabalhador de adequar-se às modernas técnicas de gestão, dado seu baixo nível de escolaridade.

Esse problema é histórico; ressalvadas as exceções, a sociedade brasileira pouco valorizou a escolaridade como fator determinante da superação do subdesenvolvimento. Conseqüências visíveis desse fato são as críticas condições do sistema de ensino, em especial do ensino público, e a ausência de políticas públicas de formação profissional.

Não se deve deixar de mencionar a experiência de mais de 50 anos do sistema Senai/Senac, que durante boa parte desse período teve um papel significativo na qualificação dos trabalhadores, servindo de modelo para outros países latino-americanos, sem, no entanto, estar conectado a políticas públicas.

Hoje, há necessidade de enfrentar, com urgência, a questão educacional com a finalidade de melhorar o seu desempenho, para obter resultados a médio e longo prazos e, ao mesmo tempo, equacionar uma política de formação profissional que aproxime a qualificação dos trabalhadores das exigências do setor produtivo ao processo educativo formal.

Isso se torna importante tanto para atender ao estoque dos trabalhadores adultos quanto para preparar os jovens educandos, futuros trabalhadores, cujas exigências educacionais serão maiores e bem mais complexas.

Segmentos de empresários e trabalhadores têm-se sensibilizado, cada vez mais, para a importância da educação e da formação profissional. Essa preocupação comum pode ser constatada pelo aumento das demandas específicas presentes nos acordos coletivos de trabalho.

Hoje, no Brasil, a questão da necessidade de educação formal e de qualificação profissional tornou-se unanimidade; o que falta é metodologia adequada.

O desafio é qualificar massivamente os trabalhadores com uma metodologia que rompa com a concepção tradicional de capacitação profissional e incorpore a formação escolar, para possibilitar a continuação do processo educativo do trabalhador.

As instituições de formação profissional e a rede de ensino técnico não têm conseguido dar conta dessas novas exigências. Três fatores podem explicar tal incapacidade. A baixa qualidade do ensino fundamental é uma barreira à evolução da formação especificamente profissional, nos moldes do tradicional modelo alemão, no qual ocorre o direcionamento

dos alunos para cursos acadêmicos, aos que se dirigirão para as universidades, e para cursos profissionalizantes, aos que se dirigem ao mercado de trabalho; a concepção pedagógica continua, em boa parte, baseada no modelo fordista (de larga presença ainda no setor industrial). Por fim, a monopolização da oferta setorial de cursos profissionalizantes e a administração fechada das instituições de formação profissional as distanciaram do cumprimento de seu papel social de educar e treinar os trabalhadores.

Por isso, a participação dos sindicatos nessa discussão é de primordial importância para, em conjunto com as instituições de formação profissional (IFP's), definir o conteúdo programático dos cursos. Além do mais, as implicações da modernização produtiva dizem respeito à modernização das relações de trabalho. Posto assim, a educação e a qualificação profissional serão temas predominantes e permanentes para a sociedade brasileira.

O efeito da chamada flexibilização do mercado de trabalho, decorrente da modernização produtiva, poderá tornar precário o emprego, caso não haja uma política eficiente de educação e qualificação profissional que vise à empregabilidade do trabalhador; ou seja, que forneça um conjunto de habilidades que possibilite ao trabalhador exercer sua profissão em maior número de empresas.

Os currículos escolares, a tecnologia educacional e a metodologia empregada, como são hoje, devem ser revistos, para se constituir em elemento facilitador do processo de modernização produtiva.

Ao lado disso, é importante abordar a questão da participação da sociedade nessa temática, como forma de exercício da cidadania. O governo deverá assegurar a participação dos atores sociais no equacionamento e solução desses problemas, tendo em vista que a modernização das relações de trabalho só será conseguida se trabalhadores e empresários participarem ativamente dos destinos da educação e da formação profissional.

Dadas a história das relações de trabalho e a fragilidade do movimento sindical, cabe ao setor público um papel mais ativo nesta área, com o objetivo de criar espaços de discussão com a sociedade para orientar novos investimentos com vistas à criação de novos empregos, e até mesmo para formular uma política educacional e de formação profissional que responda às novas necessidades tecnológicas.

Assim será o futuro do mundo do trabalho. As formas tradicionais de produção, principalmente nos setores mais atrasados, podem continuar prevalecendo a curto e médio prazos, porém novas tecnologias e novos métodos gerenciais e produtivos serão incorporados.

O objetivo deste artigo é discutir as principais características de um sistema público de emprego para que o governo possa, frente às novas exigências do mercado de trabalho, assumir a formulação de políticas para a área e, ainda, apresentar a experiência recente na implementação de programas governamentais de educação e qualificação profissional.

II. MODERNIZAÇÃO PRODUTIVA E NOVAS EXIGÊNCIAS DA QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR

O Brasil vem fazendo um esforço enorme, com resultados satisfatórios até agora, para modernizar seu aparelho produtivo. As empresas são guiadas pela necessidade de sobreviver ao aumento da competitividade em uma economia globalizada, recorrendo à inovação tecnológica e a novas formas de organização da produção.

Esses processos guardam em comum uma característica: são movidos pela produção de conhecimentos. A disponibilidade de trabalhadores com grau de conhecimento condizente com as necessidades desse modelo assegura a rapidez com que se dará a aprendizagem e a capacitação, peças fundamentais para o sucesso da modernização e da garantia de um emprego de qualidade.

As novas bases produtivas, centradas na microeletrônica e nos conceitos de qualidade e produtividade, estabeleceram um novo paradigma de produção. Este novo modelo tem como características a flexibilidade, a diversificação de fornecedores e a descentralização das atividades, de modo a atender às necessidades e aos interesses do consumidor, que passa a ditar as novas regras do jogo.

Com a produção descentralizada, passam a prevalecer, agora, os padrões de qualidade e diferenciação de produtos na conquista de mercados.

As novas características do processo de produção e dos métodos de gestão a ele associados passam a exigir outras qualificações dos trabalhadores, tais como o trabalho em grupo, a politecnia, a capacidade de interpretar instruções e a habilidade para utilizar equipamentos e materiais mais sofisticados.

Um novo perfil de qualificação do trabalhador é fundamental ao novo contexto, no qual sobressai, em primeiro plano (vale a pena insistir), a importância da educação básica.

O núcleo de conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos ao longo do processo educacional constitui um requisito essencial para que a força de trabalho possa ampliar as oportunidades de incorporação e de desenvolvimento no futuro mercado de trabalho, objetivando sua valori-

zação pessoal e profissional e o atendimento às novas exigências de qualificação.

Da mão-de-obra será exigido maior capacidade de auto-aprendizagem, compreensão dos processos, capacidade de observar, de interpretar, de tomar decisões e de avaliar resultados. É necessário, ainda, o domínio da linguagem técnica, a capacidade de comunicação oral e escrita, a disposição e habilidade para trabalhar em grupo, a polivalência cognitiva e a versatilidade funcional no trabalho.

As novas competências colocarão de maneira muito mais acentuada a importância da educação formal e da complementação profissional, de modo a propiciar a formação integral do trabalhador em um processo de educação continuada.

Novas habilidades ganham centralidade para a valorização pessoal do trabalhador. A superação da concepção tradicional de tarefa (adestramento) requer formas mais abrangentes e organizadas de aprendizagem, em que o ato de pensar preside o ato de fazer.

De maneira crescente, é exigido menor grau de habilidades manipulativas e maior grau de abstração no desempenho do trabalho produtivo. Esta habilidade cognitiva deve ser desenvolvida no processo educativo, em especial durante a formação profissional básica.

Dentro dessa lógica, torna-se importante o desenvolvimento da capacidade de adquirir e processar intelectualmente novas informações, de superar hábitos tradicionais, de gerenciar-se e de verbalizar e se comunicar com a equipe.

É inegável que a modernização produtiva tem levado a um enxugamento dos postos de trabalho nas empresas em que o fenômeno ocorre. Nos países desenvolvidos, observa-se um crescimento líquido negativo do emprego formal, muito embora haja criação de oportunidades de trabalho no chamado mercado não-formal, pela terceirização, criação de pequenas empresas e contratação temporária de trabalho.

Ainda assim, tais oportunidades têm-se mostrado insuficientes para contrabalançar o número de desempregados. Várias políticas têm sido implementadas para minimizar esse problema: alguns países têm reduzido a jornada de trabalho e os salários; outros têm criado incentivos para que os jovens permaneçam mais tempo na escola; outros, ainda, têm alterado a legislação trabalhista, com a finalidade de aumentar o incentivo ao emprego.

Todas essas políticas são resultado da flexibilização do mercado de trabalho desses países. A dosagem dessas políticas varia de acordo com o estágio das relações de trabalho e o papel que o Estado exerce nessas

questões. Em todas elas, no entanto, o componente qualificação profissional está presente.

Nos países subdesenvolvidos, esse processo apresenta características diferentes. Primeiro, a modernização produtiva é um fenômeno recente; segundo, as relações de trabalho são mais frágeis; por último, e não menos importante, a força de trabalho apresenta baixos níveis de instrução.

Torna-se necessário, portanto, conceber políticas de emprego e qualificação profissional que levem em conta essa realidade, a fim de que a flexibilização das relações de trabalho não prejudique os trabalhadores com menor qualificação.

Por outro lado, para que o governo incentive a modernização produtiva das empresas, é indispensável que as políticas públicas protejam os trabalhadores mais vulneráveis a esse processo.

Com freqüência, o baixo grau de instrução contribui para que o trabalhador se torne um prisioneiro de determinado posto de trabalho, já que seu conhecimento é limitado ao exercício de tarefas, o que o torna dependente de sua ocupação, fato que limita as oportunidades de treinamento ao longo de sua vida laboral. Aí se configura a área de atuação do governo.

III. EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL

No Brasil, a discussão sobre educação e qualificação profissional inicia-se, de forma mais conseqüente, com o período de aceleração da industrialização nos anos 50, ditado pelo processo de substituição de importações.

A educação pública, então, não tinha capacidade de responder, com a rapidez requerida, às necessidades do mercado de trabalho emergente e às específicas de cada novo ramo industrial.

É nesse contexto que o governo promove a expansão do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) e do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac), para prover a capacitação da força de trabalho na quantidade e qualidade requeridas.

Aos primeiros sinais de esgotamento do modelo de crescimento, a discussão sobre a importância da educação ganha força. Surge a teoria do capital humano, com a argumentação de que investimentos em recursos humanos evitam o subaproveitamento dos investimentos realizados em capital físico.

Com isso, a oferta educacional se expande rapidamente em todos os níveis, notadamente no ensino superior, com perdas crescentes de qualidade.

Data dessa época a segmentação da educação brasileira em duas partes distintas: a educação formal, em que os alunos tinham acesso a um conjunto básico de conhecimentos, que eram cada vez mais amplos à medida que progrediam nos seus estudos, e a educação para o trabalho, quase exclusiva do Senai e Senac, em que o aluno recebia um conjunto de informações relevantes para o domínio do seu ofício, sem um aprofundamento educativo que lhe desse condições de prosseguir nos estudos ou mesmo de se qualificar em outros domínios.

A questão de educar-se para a vida ou educar-se para o trabalho revelou-se uma falsa questão. O processo educacional, seja formal ou informal, não pode ficar alheio aos problemas do emprego, nem pode se restringir a preparar ou capacitar um cidadão para apenas um emprego.

O processo educativo tem de, obrigatoriamente, contribuir para o desenvolvimento integral do ser humano, incentivando e educando-o para a prática da participação individual e coletiva. Para tal, deve ser orientado para o aprender a pensar e para o aprender a aprender.

No caso brasileiro, o ensino da formação profissional limitou-se a ser uma educação para o mundo do trabalho, e distinguiu-se da educação técnica, contida no sistema formal, mas que oferece saídas laterais a pessoas que não têm expectativas de chegar a níveis superiores de escolaridade formal, nem possibilidade de acesso à universidade.

Essa dicotomia gerou distorções na oferta — quantitativa e qualitativa — de trabalhadores e na concepção e na metodologia educacional e de treinamento e atrasou, em muito, a prática da cidadania pelos trabalhadores.

As instituições de formação profissional sempre atuaram de forma independente e paralela aos sistemas de educação regular, orientadas quase que exclusivamente para o trabalho. Isso pode ser explicado, em parte, pela omissão do próprio poder público quanto ao controle e acompanhamento desse sistema, transferindo ao empresariado o direcionamento da oferta de qualificação profissional.

Como consequência, houve isolamento e perda de controle do setor público sobre as instituições de formação profissional. Para a educação formal, esse isolamento provocou, entre outros efeitos, o engessamento do currículo escolar, um dos responsáveis pelo desinteresse dos educandos e pela evasão escolar. No caso das IFP's, o efeito foi o distanciamento da educação formal.

Não obstante os problemas resultantes dessa situação, enquanto o paradigma foi marcado pelo modelo fordista de produção, a qualificação profissional nos moldes ofertados pelo Senai surtiu resultados positivos. Bastou a mudança do paradigma tecnológico para que se percebessem os enganos cometidos.

As correções de rumo das instituições de formação profissional só serão viáveis quando houver efetiva participação do governo e dos trabalhadores em suas decisões.

Discute-se hoje, com muita frequência, a qualidade do ensino público e a necessidade de reformular os currículos escolares para aproximá-los das novas exigências da vida moderna e das tecnologias existentes.

Quanto às IFP's, é cada vez maior o consenso sobre a necessidade de criar mecanismos de controle social dos recursos dessas instituições e de discutir a reformulação do currículo, com o objetivo de formar cidadãos trabalhadores.

A história brasileira mostra que tanto a educação formal quanto os programas de capacitação profissional estiveram sempre dissociados de um projeto nacional de desenvolvimento. Como consequência, responderam sempre às demandas formuladas pelos agentes econômicos, sem que houvesse a preocupação de antever respostas às demandas futuras.

A importância da educação e da formação profissional para o desenvolvimento econômico é inquestionável. No entanto, tem efeitos diferenciados sobre os trabalhadores do setor formal — notadamente os dos setores modernos da economia — e sobre os trabalhadores dos setores tradicionais.

Para os primeiros, cada vez mais há necessidade de maiores níveis de escolaridade, para que sejam ensinadas as habilidades básicas para o desempenho de sua função, e também porque possibilitam o aperfeiçoamento contínuo do trabalhador, exigência do novo paradigma.

Para os últimos, a questão é qualificar trabalhadores para um conjunto de ocupações dentro de uma mesma família ocupacional e/ou fornecer um conteúdo programático de administração de pequenos negócios, para garantir sobrevivência ocupacional a esse grupo.

As instituições de formação profissional têm grande dificuldade para se manterem tecnologicamente atualizadas, o que faz com que as empresas invistam seus próprios recursos no treinamento de seus trabalhadores.

Por outro lado, a estratégia dessas instituições tem sido investir em áreas de alta densidade tecnológica, o que consome boa parte de seus investimentos e implica treinamento de poucos trabalhadores a um custo elevado.

Cabe incentivar metodologias de capacitação gerencial, financeira e administrativa para aqueles trabalhadores que estarão no setor não-formal.

O objetivo de um bom conteúdo programático é fornecer ao trabalhador um leque de alternativas que ampliem as suas possibilidades de trabalho em época de crise econômica e desemprego.

A formação profissional, por si, não gera emprego. Sua função é qualificar o trabalhador para ocupar emprego de qualidade ou, ainda, abri-lhe novos horizontes ocupacionais.

De qualquer forma, urge definir o projeto educacional brasileiro de comum acordo com o projeto nacional de desenvolvimento.

IV. O PAPEL DE UM SISTEMA PÚBLICO DE EMPREGO NUM CONTEXTO DE MODERNIZAÇÃO PRODUTIVA

O governo não deve pretender resolver uma questão tão complexa como a apresentada sem a participação dos atores envolvidos. De qualquer forma, uma certeza aflora: não será mais possível manter o atual modelo de formação profissional, que não atende às novas necessidades dos trabalhadores empregados e que exclui o desempregado da política de qualificação.

O Ministério do Trabalho, na sua proposta de reestruturação do Sistema Nacional de Emprego — Sine (1994), elenca uma série de princípios que, na verdade, se constituem vários pré-requisitos para um sistema público de emprego e norteiam procedimentos para a gestão de recursos públicos, como é o caso das instituições de formação profissional.

São eles:

- a. democratização da gestão do sistema, fundamentada na transparência e na participação da sociedade civil em conselhos e comissões tripartites e paritárias de emprego, organizados regionalmente, voltados para a concepção e condução das políticas públicas, de modo a assegurar a estas efetiva resposta social;
- b. descentralização das ações, pela delegação da execução das atividades, que devem ser regionalizadas e hierarquizadas em níveis estaduais e municipais;
- c. integração das ações na área trabalho: o enfrentamento dos problemas deverá se dar pela identificação das soluções e das ações integradas que atendam aos objetivos de promoção da cidadania; e
- d. parceria com a sociedade civil.

Como diretriz básica, o MTb pretendeu estruturar o Sine como o sistema público de emprego do país, buscando a sua institucionalização por legislação específica, com vistas a prestar um atendimento integrado ao trabalhador e aos demais agentes envolvidos no mercado de trabalho,

nas áreas de intermediação de mão-de-obra, seguro-desemprego, qualificação profissional, informação e análise do mercado de trabalho e geração de emprego e renda.

O Ministério do Trabalho, portanto, compreendeu o alcance limitado do atual Sine no atendimento a uma política nacional de emprego. É evidente que essa transformação, mais do que de recursos financeiros para sua viabilização (existentes no FAT), necessita de determinação política para sua execução.

Mais do que isso, torna-se necessário, antes, definir qual o perfil desejado de Estado capaz de enfrentar os problemas sociais decorrentes da pobreza e da exclusão social. Essa é a raiz dessa questão.

No caso de políticas públicas de proteção ao desempregado, dado que só agora começa a se estruturar um sistema integrado de atendimento, o rumo hoje deverá condicionar a atuação no futuro, pois poderá articular ou desarticular a máquina pública, o ensino público e as instituições de atendimento ao desempregado.

Acredita-se que somente o setor público, com uma atuação moderna, eficiente e eficaz, será capaz de dar conta de conceber e implementar políticas de atendimento ao desempregado.

Um moderno sistema público de emprego deve antecipar-se às demandas futuras de emprego, tanto as do mercado formal quanto as do mercado não-formal (incluído aí o informal).

As demandas do mercado formal tenderão a valorizar aqueles trabalhadores que possuam grau de instrução capaz de assegurar-lhes um conjunto de conhecimentos básicos que os habilite a treinamentos contínuos em sua ocupação.

Os investimentos em recursos humanos deverão ser cada vez mais numerosos para viabilizar a incorporação de novas tecnologias. A criação de novos empregos se dará num ritmo mais lento, porém os novos empregos deverão ser qualitativamente melhores e mais duradouros.

O sistema público de emprego (SPE) terá de habilitar-se para qualificar trabalhadores com deficiências educacionais bastante elevadas; com a implantação de um eficiente sistema de qualificação profissional, o SPE passa a se caracterizar como uma moderna agência de empregos, orientando os trabalhadores e indicando os cursos mais adequados à sua experiência profissional e às suas expectativas.

Há, porém, um nó crítico que pode inviabilizar a estratégia de qualificar grandes contingentes de trabalhadores: a inexistência de metodologia e de conteúdo programático adequados às necessidades do mercado e à demanda dos trabalhadores por um processo educativo que não fique

circunscrito apenas à qualificação profissional e que lhes possibilite a continuidade dos estudos.

As instituições de formação profissional — Senai, Senac, Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar) e, mais recentemente, o Serviço Nacional de Aprendizagem dos Transportes (Senat) —, constituem-se na rede paraestatal de ensino profissionalizante e movimentam volumes consideráveis de recursos voltados, atualmente, para cursos de curta duração, na sua maior parte com caráter de mera qualificação profissional.

Mantidas as metodologias já superadas para atender aos novos tempos e a falta de controle social sobre a aplicação de seus recursos financeiros, será difícil que essas instituições venham a contribuir de maneira decisiva para o SPE proposto.

No entanto, há necessidade premente de o setor público recuperar sua capacidade de planejar e articular as ações na área da formação e desenvolvimento profissional, para evitar a privatização dos recursos públicos nessa área.

A política de formação profissional deve ter por objetivo incentivar a ampliação do atendimento, não só pela rede das IFP's, como também pela rede pública de ensino; deve, ainda, incentivar a criação de metodologias educacionais motivadoras, capazes de, simultaneamente, introduzir o trabalhador nas questões de educação geral e de cidadania e de qualificá-lo para o exercício de uma profissão.

Outro entrave a ser superado pelo SPE refere-se à incorporação dos trabalhadores do setor não-formal ao programa de qualificação profissional. Vários estudiosos do problema do emprego apontam o setor serviços (mesmo os do setor não-formal) como uma área em que as oportunidades de emprego tendem a crescer cada vez mais. Também aí se coloca a questão da qualidade e produtividade, já que os novos produtos e serviços estão incorporando, crescentemente, inovações tecnológicas e exigirão um constante aperfeiçoamento técnico dos profissionais do setor.

Para essas atividades, será primordial incorporar técnicas gerenciais e administrativas que incutam os predicados da qualidade total e da produtividade, necessários à sobrevivência da sua atividade.

A oferta de qualificação profissional, com os conteúdos e objetivos descritos anteriormente, poderá evitar que os processos de flexibilização, terceirização, etc., decorrentes do processo de modernização produtiva, levem o emprego e a ocupação a uma situação precária.

O SPE deve perseguir, como objetivo estratégico, a participação dos cidadãos na formulação e implementação de políticas e programas na área de emprego, assumindo seu papel de *locus* privilegiado dessa ne-

gociação, articulando os atores sociais para propiciar a criação de mais postos de trabalho e a redução do tempo de desemprego.

A continuidade da experiência do funcionamento de comissões tripartites de emprego em cada estado facilitará o processo de entendimento dos atores, com a finalidade de gerar propostas de políticas públicas para minimizar o problema do desemprego e de adequar o conteúdo programático dos cursos de qualificação profissional.

V. O PAPEL DO GOVERNO NA QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO TRABALHADOR

O processo de internacionalização da economia nos países em desenvolvimento tem sido acompanhado por ajustes econômicos, que visam ao controle da inflação e ao equilíbrio fiscal e monetário do governo, e por medidas desregulamentatórias, cujo principal objetivo é o de garantir a competição externa por meio do aumento da produtividade e qualidade da indústria doméstica.

A experiência internacional, principalmente nos países desenvolvidos, demonstra que a transformação produtiva tem gerado efeitos que devem ser considerados na definição do papel do governo e na formulação de políticas públicas sobre qualificação profissional. O mais significativo é a mudança no patamar dos níveis de desemprego estrutural, ou seja, houve um enxugamento nos postos de trabalho, que persiste mesmo com a recuperação econômica.

Frente a isso, vários desses países, e com intensidade diferenciada, promoveram mudanças na legislação trabalhista para flexibilizar as relações de trabalho; ao lado disso, ocorreu o enfraquecimento da atuação sindical.

No Brasil, esses efeitos começam a surgir e, dadas as características do mercado de trabalho, podem ter uma dimensão desastrosa, não só para o crescimento econômico, como inclusive para a modernização da produção.

O governo exerce um papel fundamental na orientação, no ritmo e no combate às conseqüências nefastas da modernização tecnológica. Sem incentivos creditícios, fiscais e até mesmo cambiais, o ritmo da modernização será mais lento. Por outro lado, sem educação e qualificação profissional, fica impossível competir externamente, e se inviabiliza, para o trabalhador, o encontro de alguma ocupação no futuro.

As transformações que vêm ocorrendo na produção atingem, ainda, uma fração pequena do parque industrial e de serviços no Brasil. Deve-se ponderar, para efeitos de formulação de política pública, que boa parte

das indústrias nacionais ainda operam no chamado modelo fordista de produção, o que deve se prolongar por algum tempo.

No entanto, não se pode perder de vista que as inovações que vêm ocorrendo nos setores líderes têm uma grande repercussão sobre toda a matriz industrial; dessa forma, deve-se buscar, desde logo, o tipo de educação e de qualificação profissional que contenha os conteúdos exigidos por aqueles setores, e que deverão, em futuro próximo, expandir-se para outros segmentos do setor produtivo.

A política de formação profissional deve dar atenção maior aos trabalhadores em situação de fragilidade; casos típicos são os desempregados, os que trabalham no setor informal e mesmo os trabalhadores menos organizados, empregados nos setores tradicionais da economia.

Nesses casos, será preciso combinar currículos apropriados com necessidades ocupacionais de mercado, com a finalidade de permitir a esses grupos reais oportunidades de emprego e de trabalho.

Diante desse quadro, o governo deve pautar sua atuação com propostas sinérgicas e conseqüentes na direção do equacionamento e solução dos problemas de emprego e de qualificação profissional levantados, incentivando a modernização produtiva mediante o fortalecimento e a ampliação das linhas de financiamento já existentes no BNDES, Banco do Brasil, Finep, etc., com o objetivo de acelerar o processo de modernização para aqueles setores em que a competitividade limita sua expansão.

Deve-se exigir das empresas beneficiadas por esse financiamento que os seus projetos produtivos contemplem, além do crescimento da produção e produtividade, a oferta de educação básica e de qualificação aos seus funcionários, para criar sustentabilidade aos trabalhadores que permanecerem em suas ocupações e empregabilidade aos trabalhadores que vierem a ser dispensados.

O governo deve também criar programas de geração de ocupação e renda com o objetivo de compensar os efeitos negativos sobre o nível de emprego derivados da implantação de novas tecnologias na produção. Esses programas devem ter forte conteúdo educativo-profissional que garanta ao trabalhador acesso à moderna tecnologia produtiva e a modelos de gestão que possibilitem, de um lado, um leque de ocupações semelhantes para atender às solicitações do mercado, e, de outro, a permanência num mercado cada vez mais concorrencial.

Finalmente, o governo, para alcançar eficácia, deve também coordenar as suas intervenções na área de educação e de formação profissional, criando condições para a efetiva participação dos atores envolvidos na formulação das ações.

Nesse momento, é importante esclarecer um ponto fundamental dessa proposta. Mesmo com a ênfase, a todo instante referida, sobre o ensino fundamental de qualidade como o mais importante meio de preparação para a vida e, conseqüentemente, para o trabalho, durante todo o texto são utilizadas as expressões "sistemas de ensino" e "formação profissional", sugerindo a manutenção do modelo dicotômico. Apenas dois fatos, até certo ponto relacionados, nos levam a tratar os dois sistemas de forma diferenciada: a consciência de que a melhoria do ensino fundamental não se efetiva de imediato e que sempre haverá uma parcela da população — jovem ou adulta — que não concluirá todo o processo do ensino formal e se direcionará ao mercado de trabalho com formação escolar deficiente.

Assim, a denominada "educação profissional" que promove a convergência dos dois sistemas deve, desde já, ser perseguida; porém, seus resultados só se concretizarão a médio e longo prazos.

Na busca desses objetivos, o conteúdo do ensino formal deve ser incorporado às atividades das IFP's, para preencher essa lacuna pedagógica e, com isso, capacitar o trabalhador ao processo contínuo de aprendizagem.

No caso do ensino formal, o esforço deve se encaminhar para incorporar conhecimentos fundamentais para o mundo do trabalho. Isso significa promover mudanças curriculares, aprimorar o corpo docente e melhorar a gestão escolar para evitar que o problema seja magnificado no futuro.

Ao lado das mudanças em educação, o governo terá de adequar sua legislação trabalhista, para torná-la mais condizente com as mudanças que vêm ocorrendo no mundo do trabalho. A engenharia dessa mudança é muito importante, pois deverá produzir uma proposta que seja capaz de combinar a flexibilidade que estimule a expansão dos setores modernos com a proteção à maioria dos trabalhadores que se empregam nos ramos tradicionais da economia e que não têm os pré-requisitos exigidos pelos setores mais modernos.

A estratégia e o conteúdo da atuação do governo na questão da formação e qualificação profissional merece alguns comentários adicionais, pela importância e repercussão que têm em outras questões trabalhistas.

A formação da cidadania, várias vezes abordada neste texto, tem implicações profundas sobre a modernização das relações de trabalho; o perfil esperado do "novo" trabalhador prevê maior participação em todas as etapas da produção; por conseguinte, a prática do diálogo e da negociação dominará as futuras relações de trabalho, reservando ao governo o papel normativo e regulamentador dessas relações.

Somente com esse comportamento se poderá evitar que os processos produtivos modernos não se traduzam, no Brasil, por definições equivo-

cadras de terceirização, flexibilização, desemprego tecnológico, entre outras.

VI. A EXPERIÊNCIA RECENTE DO GOVERNO NA FORMULAÇÃO DE PROGRAMAS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO TRABALHADOR

A formação profissional tradicional, vista sob a ótica de habilidades específicas para o desempenho de determinada ocupação, é desenvolvida no país por diversas instituições, entre as quais destacam-se as escolas técnicas federais, os colégios agrícolas, os centros de formação tecnológica, o Senai, o Senac e o Senar, cada qual mantendo, no entanto, características e peculiaridades próprias. Além delas, a formação profissional conta ainda com institutos, fundações e outras agências que também atuam no segmento de qualificação de mão-de-obra.

As instituições mencionadas têm procurado atender, dentro do enfoque tradicional referido anteriormente, à necessidade de preparação profissional nos mais diferentes níveis de qualificação para trabalhadores empregados e menores aprendizes.

Entretanto, são poucas as experiências conhecidas de programas de qualificação dirigidos especialmente para desempregados. As raras ações nesta área são pontuais, ainda sem o caráter de perenidade e articulação.

Por outro lado, a valorização do trabalhador e os novos paradigmas tecnológicos e de qualidade, produtividade e competitividade, como já foi referido, exigem um novo perfil profissional que, além de habilidades específicas para uma determinada ocupação, inclua o domínio de competências básicas, tais como: comunicação e expressão, cálculo, raciocínio lógico, criatividade, capacidade decisória, habilidade para identificar e solucionar problemas e capacidade de propor e incorporar inovações, bem como informações culturais e de cidadania que facilitem a integração do indivíduo na sociedade e no trabalho.

A seguir, serão detalhados dois programas governamentais, um do Ministério do Trabalho, voltado aos desempregados, e outro da Financiadora de Estudos e Projetos (Finep), voltado aos trabalhadores empregados. Ambos são coerentes com o conteúdo e os objetivos propostos neste trabalho e servem para ilustrar a direção aqui apontada.

VI.1 O Programa de Reciclagem Profissional do Ministério do Trabalho

O Ministério do Trabalho lançou, em 1994, o Programa de Reciclagem Profissional, com a finalidade de integrar às ações do Sistema Nacional de Emprego a oferta de cursos de qualificação profissio-

nal, de forma sistemática e consistente com a orientação aqui exposta, ampliando o atendimento ao trabalhador desempregado. Esse programa visa proporcionar ao trabalhador desempregado a aquisição de conhecimentos básicos e específicos que facilitem o processo de sua reinserção no mercado de trabalho, reduzindo seu tempo de desemprego e, ao mesmo tempo, atendendo às necessidades de qualificação profissional das empresas.

A prioridade de atendimento ao beneficiário do seguro-desemprego limita a duração das ações do programa a um máximo de três meses, em horário compatível com as necessidades do trabalhador.

O programa recomenda a utilização de metodologias variadas, estratégias múltiplas de mobilização e conscientização dos beneficiários, sempre considerando as características e a demanda por mão-de-obra da região.

Os recursos financeiros utilizados são do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e o programa deve ser executado pelo Sine em cada estado.

Prevê-se a criação de comissões estaduais de emprego com a participação de empresários e trabalhadores que, juntamente com o governo, são os responsáveis pela gestão do programa.

O Programa de Reciclagem Profissional contempla três modalidades para a estruturação das atividades de formação profissional:

- 1) Preparação básica para o trabalho, destinada aos desempregados de baixo nível de escolaridade, desde aqueles que nunca frequentaram escola até os que não concluíram a 4ª série do 1º grau; são trabalhadores que geralmente encontram emprego em ocupações de baixa remuneração e de altos índices de rotatividade de mão-de-obra.
- 2) Qualificação profissional, direcionada a desempregados que tenham concluído a 4ª série do 1º grau ou possuam conhecimentos equivalentes, sem perfil ocupacional definido, ou que desejam aprender uma nova ocupação, em consequência de mudanças na oferta de emprego.
- 3) Aperfeiçoamento profissional, voltado aos desempregados com formação profissional definida que necessitam se atualizar ou se especializar no âmbito da mesma família ocupacional.

Essas três modalidades contempladas no programa diferenciam-se pelo atendimento a públicos-alvo distintos e pelos conteúdos programáticos. De qualquer forma, as três modalidades comportam

dois grupos de conteúdos. O primeiro, denominado *habilidades básicas*, é constituído pelos conhecimentos universais imprescindíveis para um cidadão integrar-se à sociedade e preparar-se para exercer uma profissão com dignidade, atentando-se para a preparação do trabalhador no acompanhamento das mudanças tecnológicas e de emprego. O segundo grupo, denominado *habilidades específicas*, é constituído pelos conhecimentos e habilidades que possibilitam o exercício de uma ocupação específica.

Sinteticamente, o grupo de habilidades básicas é integrado por conteúdos de comunicação oral e escrita, conhecimentos matemáticos, conhecimentos gerais e complementares. O grupo de habilidades específicas é constituído por conteúdos de prática profissional, informações tecnológicas, conhecimentos relacionados, normas técnicas e normas de segurança.

Como já foi observado, os cursos devem ter, em todas as suas modalidades, a necessária flexibilidade para atender à diversidade da clientela e à realidade local, bem como para envolver e motivar os participantes.

A carga horária total proposta para a modalidade preparação básica para o trabalho é de 240 horas, em princípio totalmente dedicadas a conteúdos de habilidades básicas, distribuídas em 180 horas para os segmentos de comunicação oral e escrita e conhecimentos matemáticos e 60 horas para os segmentos de conhecimentos gerais e complementares.

Como resultado, espera-se que os alunos que concluíam essa modalidade adquiram as seguintes competências:

- a. Na área de comunicação oral e escrita: ler, com compreensão e de forma crítica, textos com palavras da linguagem corrente; produzir e escrever textos com grau aceitável de correção, clareza e coerência.
- b. Na área de conhecimento matemático: organizar e sistematizar o raciocínio matemático do saber cotidiano; realizar as quatro operações fundamentais com números inteiros, decimais e fracionários; e resolver problemas simples.
- c. Na área de conhecimentos gerais e complementares: compreender o significado da cidadania e o papel do trabalhador, com ênfase no tema dos seus direitos e deveres; conscientizar-se da importância da segurança no trabalho, dos cuidados básicos de higiene e saúde e da preservação do meio ambiente; desenvolver atitudes que contribuam para a sua integração na sociedade e na organização do trabalho, como cooperação e capaci-

dade de trabalhar em equipe, entre outras; e familiarizar-se com novos conceitos técnicos, tais como qualidade, produtividade e gestão de recursos.

Para a modalidade de qualificação e aperfeiçoamento profissional, a carga horária proposta varia entre 60 e 240 horas, pois a diversidade de áreas e famílias ocupacionais torna impraticável elencar os conteúdos programáticos.

Sugere-se que para a estruturação dos cursos devem ser adotados os conteúdos programáticos definidos pelas instituições de formação profissional; contudo, é importante considerar as adequações de conteúdo, de estratégias e de metodologias de ensino à natureza de cada curso e às diferentes clientela e regiões, tendo em conta a perspectiva de mudanças tecnológicas ou de emprego.

Para cada ocupação, esses conteúdos direcionados aos aspectos profissionalizantes compõem as habilidades específicas, contemplando os seguintes componentes curriculares:

- a. *Prática profissional*: corresponde à parte prática da ocupação e resulta de uma análise ocupacional em que são estabelecidas as operações que compõem o rol de conhecimentos e habilidades necessários para o aluno alcançar a competência desejada. Essas atividades podem ser desenvolvidas em oficinas didáticas de escolas ou empresas.
- b. *Informações tecnológicas*: os conhecimentos técnicos e científicos que explicam a execução de um trabalho devem ser definidos a partir de bibliografias especializadas e de análises ocupacionais.
- c. *Conhecimentos relacionados*: são domínios de conhecimentos correlatos que complementam a competência do exercício profissional.
- d. *Normas técnicas*: as mais usuais são aquelas editadas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).
- e. *Normas de segurança*: relacionam-se com o uso adequado de equipamentos de proteção e das ferramentas de trabalho; visam diminuir as possibilidades de acidentes e a incidência de doenças profissionais.

Estabeleceram-se as seguintes diretrizes metodológicas para o Programa de Reciclagem Profissional do MTb:

-
- 1) Todas as atividades de ensino-aprendizagem devem ser planejadas e avaliadas continuamente, para permitir o melhor desempenho dos alunos.
 - 2) O planejamento das atividades de ensino-aprendizagem deve definir claramente: os conhecimentos, as habilidades e as atitudes a serem alcançados, depois de selecionados por sua relevância; as estratégias, os métodos e as técnicas de ensino a serem utilizados; e as formas de avaliação da aprendizagem e dos resultados obtidos.
 - 3) Deve ser valorizado e incorporado educacionalmente todo o conhecimento que os participantes certamente acumularam em suas experiências anteriores, profissionais ou não.
 - 4) Além de buscar incessantemente o alcance de resultados que possam servir de imediato aos interesses concretos dos alunos, a preocupação com o prosseguimento dos estudos dos participantes é meta que não deve ser esquecida.
 - 5) O instrutor pode decidir por mudanças, atendendo aos critérios de flexibilidade e dinamismo da programação em face das necessidades dos alunos.
 - 6) No desenvolvimento dos conteúdos programáticos, devem prevalecer a qualidade e o valor da informação a ser veiculada e do conhecimento construído, em detrimento da quantidade de dados e informações a serem memorizados e do número maior ou menor de unidades de ensino.
 - 7) O repertório de cada aluno acaba determinando, muitas vezes, diferentes ritmos de trabalho que devem ser respeitados.
 - 8) A interação instrutor-aluno deve ser permanente, para que se criem oportunidades de discussões, exercícios freqüentes, manifestação de opiniões e contribuições pessoais.
 - 9) A interação entre os alunos deve ser estimulada, a fim de se desenvolverem atitudes e hábitos de trabalho em equipe. Por isso, recomenda-se a prática de exercícios e discussões em grupo.
 - 10) No grupo de habilidades básicas, a predominância está na busca do "aprender a aprender", "aprender a ser" e "aprender a participar". No grupo das habilidades específicas, a predominância está no "aprender a fazer".

Os recursos para o financiamento do programa provêm do FAT e fazem parte do financiamento do Sine.

A primeira experiência concreta dessa proposta foi desenvolvida, a pedido do MTb, pelo Sindicato da Indústria de Construção Civil do

estado do Rio de Janeiro (Sinduscon-RJ) e denomina-se "Projeto Trabalhar Mais e Melhor"; cujo conteúdo é a seguir resumido.

VI.1.1 Projeto trabalhar mais e melhor

Esse projeto visa atender às necessidades da modalidade preparação básica para o trabalho, especialmente para trabalhadores da indústria da construção civil. No entanto, a metodologia desenvolvida, traduzida pelos fundamentos e conceitos elaborados, pode ser estendida a qualquer outra família ocupacional, desde que adaptada às suas especificidades.

O projeto já foi pré-testado em alguns Sine's estaduais. Seu objetivo é desenvolver um processo educativo que possibilite aos trabalhadores ampliar os conhecimentos sobre a sua realidade; compreender e exercer a capacidade de crítica e argumentação; tomar consciência da sua condição de cidadão que tem direito a usufruir do produto do próprio trabalho; e qualificar-se profissionalmente para melhorar as suas condições de vida.

O material didático do projeto encontra-se dividido em três volumes:

- 1) *Trabalhar o fundamento*: contém as diretrizes metodológicas do projeto.
- 2) *Trabalhar a formação*: é integrado pelos conteúdos de comunicação oral e escrita, conhecimentos matemáticos, conhecimentos gerais e complementações.
- 3) *Trabalhar a profissão*: contém os conhecimentos e habilidades que possibilitam o exercício de uma ocupação específica, tais como prática profissional, informação tecnológica, inter-relação de conhecimentos, noções de normas técnicas e de segurança.

Em resumo, as habilidades básicas referem-se a todos os conteúdos da educação básica a serem desenvolvidos pelo professor; e as habilidades específicas, aos conteúdos de qualificação profissional a serem trabalhados por um instrutor profissional.

O projeto é dirigido para dois públicos-alvo: o não-alfabetizado (curso nível 1) e o alfabetizado, com escolarização equivalente até a 4ª série do 1º grau (curso nível 2). Aos alunos do nível 1, é dada ênfase maior às habilidades básicas, enquanto que, para os alunos do nível 2, há um equilíbrio entre as duas partes.

A proposta do Sinduscon-RJ atribui importância fundamental à relação entre educação e mundo do trabalho. Nesse contexto, a educação para o trabalho deve desempenhar o papel de aprofundar no indivíduo as seguintes habilidades básicas: elaboração crítica; independência; raciocínio lógico; concentração e disciplina; iniciativa para a resolução de problemas; capacidade de organização do próprio trabalho; e capacidade de comunicação.

A relação entre habilidades básicas e específicas será dada pelo material didático, de forma integrada. Identificam-se as várias ocupações da família e, por meio de construção conjunta entre professor e aluno, o curso aprofunda a discussão sobre as particularidades de cada ocupação, introduz conceitos de qualidade, produtividade e racionalização do processo produtivo e aprofunda a discussão sobre segurança e higiene no trabalho.

O processo de aprendizagem visa desenvolver o potencial cognitivo, psicomotor e afetivo do aluno; em todos os módulos, procura-se ampliar a visão de cidadania do trabalhador, para que ele aprenda a se envolver com o trabalho, a participar conscientemente da produção, e se sinta integrado ao progresso da sociedade.

VI.2 Programa de Educação para a Competitividade (Proeduc)

A Finep parte do pressuposto de que o novo paradigma tecnológico introduz mudanças substanciais no processo produtivo, que implicam uma nova dimensão para as questões do trabalho e da educação do trabalhador.

A educação se transforma na condição necessária para a criatividade e a participação dos trabalhadores no processo produtivo, para alcançar a qualidade total. A demanda do setor empresarial volta-se mais para a educação básica, de conteúdos gerais, do que para a educação técnica especializada. Nesse contexto, a Finep tem um importante papel a desempenhar neste esforço estratégico e político e na aliança a ser feita entre o setor empresarial e o sistema educacional.

O Proeduc tem como principal objetivo contribuir para o fortalecimento de um sistema nacional de educação básica de qualidade. A Finep pretende estimular parcerias entre as empresas e as escolas públicas, para resgatar a qualidade do ensino público básico e, ao mesmo tempo, atender à demanda por trabalhadores qualificados.

Por outro lado, busca-se, com as ações do Proeduc, induzir e motivar mudanças advindas de atividades de articulação, de apoio a experiências-piloto e de disseminação de casos bem-sucedidos.

O programa tem as seguintes diretrizes de ação:

- 1) *Articulação*: a ação da Finep deve se dar de forma articuladora e integradora, pois a questão educacional requer a ação de múltiplos atores para o seu equacionamento. Essa articulação deve envolver a comunidade científica, os órgãos governamentais, os empresários e os trabalhadores; para tal, a Finep já constituiu um fórum permanente de debates sobre modernização produtiva, trabalho e educação.
- 2) *Sensibilização*: deverá ser alcançada com um trabalho de comunicação e divulgação do programa e de seus efeitos positivos para o desempenho empresarial.
- 3) *Apoio a projetos e estudos*: a Finep pretende apoiar experiências-piloto, na área da educação do trabalhador, que poderão ser isoladas ou conjuntas com universidades, outras empresas, prefeituras municipais, etc.

Serão financiados projetos educacionais para a formação e o desenvolvimento dos trabalhadores (mão-de-obra direta) dos seguintes tipos: educação formal (alfabetização, supletivo de 1º e 2º graus); enriquecimento curricular; e educação continuada e informal. Os projetos terão um prazo de carência de até três anos e de amortização de até sete anos, com juros baixos, e cobrirão despesas com contratação de consultoria, com a equipe própria envolvida com o programa ou projeto, com gastos em equipamentos e material permanente e com os demais gastos necessários. A Finep obteve recursos adicionais do FAT para o Proeduc.

Nota-se que, mesmo sem a sinergia desejada das ações governamentais, tanto o MTb quanto a Finep têm propostas com concepção e objetivos muito semelhantes.

A questão metodológica é fundamental para o sucesso desses programas. Para o atendimento aos desempregados, terá de haver um esforço enorme do governo, em parceria com as instituições de formação profissional, empresas e universidades, para desenvolver metodologias com conteúdo e a agilidade necessários para a obtenção dos resultados desejados.

Do ângulo do Proeduc, a associação, sobretudo com as escolas públicas, é fundamental para arejar o ensino público e garantir o fornecimento de conteúdo educativo, e não exclusivamente técnico.

Esses dois programas governamentais podem servir de parâmetro para uma mudança de postura do governo frente ao desafio de educar para o trabalho e para a vida a geração de trabalhadores do próximo século.

BIBLIOGRAFIA

- ALEXIM, João Carlos. El nuevo escenario de la reconversión laboral. *Boletín Cinterfor* 121. Octubre-Diciembre 1992.
- BRASIL. Ministério do Trabalho. *Programa de reciclagem profissional*. SFDP, 24p., 1994.
- CEPAL/UNESCO — *Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad*. — Santiago: 1992.
- DEMO, Pedro. *O Futuro do trabalhador do futuro*. OIT: 1994.
- ECHEVERRY, Cesar A. Muñoz. Formación profesional y empleo: educar para la organización, la participación y la autonomía, *Estudios y Monografías*, n. 75, Cinterfor/OIT, 1992.
- FLEURY, A. e HUMPHREY, John. Estratégias de recursos humanos em empresas que buscam qualidade e produtividade. *In: Desenvolvimento econômico, investimento, mercado de trabalho e distribuição de renda*. — BNDES: 1992.
- FOGAÇA, Azuete e SALM, Claudio. Competitividade, educação e qualificação. *In: Estudo da competitividade da indústria brasileira*. 1993. mimeo
- GOLBERT, Laura e TENTI, Emílio. Educación, trabajo e equidad: una perspectiva comparada. *In: Deuda Social*. PREALC/OIT: 1993.
- POLLACK, Molly. Recuperación económica y empleo. *In: Deuda Social*. Prealc/OIT: 1993.
- SINDUSCON/RJ - Sindicato da Indústria de Construção Civil do Estado do Rio de Janeiro. *Projeto trabalhar mais e melhor*. 3 vol. 1994.