

Carmen Guimarães Mehedff
Marcela Pronko
Organizadoras

FLACSO

Diálogo Social, Harmonização e Diversidade no Mundo do Trabalho

2004



303
D544

**Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais
Sede Acadêmica Brasil**

SCN • Quadra 06 • Bloco A, Salas 607/609/610 • Ed. Venâncio 3000
CEP: 70716-900 • Brasília-DF • Brasil
Telefax: 55 (61) 328-6341/328-1369
E-mail: flacsobr@flacso.org.br
www.flacso.org.br

Programa:
Co-Edições

Convênio:
MTE/SPPE – FLACSO/Brasil (2003)

Coleção:
Políticas Públicas de Trabalho, Emprego, e
Geração de Renda

Copyright © FLACSO 2004
ISBN 85-86315-35-4

BIBLIOTECA - F. 11265 - EC
Fecha: 30 sept. 2004
Compra:
Proveedor:
Canje:
Doación: FLACSO-Brasil

Ficha Catalográfica

D536
Diálogo social, harmonização e diversidade no mundo do trabalho / Carmen Guimarães Mehedff, Marcela Pronko, organizadoras. – Brasília : FLACSO, 2003. 372 p. ; 23 cm. – (Coleção Políticas Públicas de Trabalho, Emprego e Geração de Renda)
1. Processos sociais. 2. Desenvolvimento social. 3. Políticas públicas. I. Mehedff, Carmen Guimarães II. Pronko, Marcela. III. Série.
CDD 303 CDU 316.4

11265

Sumário

Apresentação da Coleção

Políticas Públicas de Trabalho, Emprego e
Geração de Renda

Ayrton Fausto 9

Introdução

Diálogo Social, Harmonização e Diversidade no
Mundo do Trabalho

Carmen Guimarães Mebedff

Marcela Pronko 27

Parte I: Diálogo social: corpos colegiados e intervenções locais

El Dialogo Social en América Latina: Una Propuesta sobre
la Relación Diálogo Social y Gobernabilidad Democrática de
los Cambios Laborales en Sistemas Económicos Liberalizados

Guillermo Campero 34

Trabalho e Renda e o Sistema Público de Apoio
ao Desenvolvimento Local

Franklin Dias Coelho 54

Redes Educativas de Desenvolvimento da Cidadania

lvônio Barros Nunes 74

Diálogo Social, Disputa de Hegemonia e Consentimento
Ativo na Gestão Local dos Recursos do FAT: A Experiência
do Município de Vitória da Conquista/BA
José dos Santos Souza 84

Democratização do Acesso ao Crédito: Crédito Massificado
X Crédito Assistido
Antônio Valdir Oliveira Filho 108

Parte II: Integração supranacional e harmonização das políticas públicas de trabalho e renda

Diálogo Social e Harmonização de Políticas Públicas de
Trabalho na América Latina e no Caribe: As Experiências
do Mercosul e da Conferência Interamericana de Ministros
do Trabalho da Organização dos Estados Americanos (OEA)
Marcílio Ribeiro de Sant'Ana 116

Acuerdos Comerciales: Un Nuevo Desafío para las
Trabajadoras y los Trabajadores en Chile
Manuel Razeto Barry 143

Globalización y Exclusión Laboral en Centroamérica
Juan Pablo Perez Sainz 207

Parte III: Diversidade no mundo do trabalho

Diversidade no Mundo do Trabalho: Tópicos para uma
Comparação de Categorias
Silvia C. Yannoulas e Cid Garcia 226

A Experiência de Reconhecimento da Diversidade
Syomara Deslandes Tindera 268

Parte IV: A proposta de Política Pública de Trabalho, Emprego e Renda: 2004-2007

Desafios para a Construção do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda

Remígio Todeschini 274

Plano Nacional de Qualificação – PNQ:

Novos Horizontes para a Qualificação

Antonio Almerico Biondi Lima 303

Anexos:

I – Novas Aproximações ao Perfil dos Atores Estratégicos da Política Pública de Trabalho e Renda no Brasil

Silvia Yannoulas

Lilia Rodríguez Farrell 310

II – Agenda da Fase Presencial 361

III – Lista de Participantes do Seminário 363

IV – Abreviaturas e Siglas 365

Plano Nacional de Qualificação (PNQ): Novos Horizontes para a Qualificação

Antonio Almerico Biondi Lima¹

O Governo Lula tem como um dos seus papéis principais desatar os “nós” do Brasil, os nós que amarram a cidadania. E a força dos movimentos sociais têm um papel mobilizador fundamental. Caso se continue imaginando que o “Estado provedor” resolverá todos os problemas, ou as mudanças serão muito poucas e tímidas ou não acontecerão.

Somente a mobilização popular pode garantir que, de fato, irão ocorrer mudanças neste país. Somente com o fortalecimento do campo democrático poderá acontecer o tipo de transformação mais profunda e radical de que o Brasil precisa.

Por isso, o compromisso com a mudança tem de estar presente em todos os debates e ações do Governo. Uma das ênfases que o Ministério do Trabalho e Emprego está dando é modificar as estruturas anteriores. Não basta apenas melhorar a gestão. Não basta apenas eticamente melhorar os recursos públicos.

É preciso modificar profundamente a herança que recebemos. E essa herança nos atrapalha e amarra o tempo todo, dificulta o nosso trabalho, pois herdamos orçamentos e valores que não são os nossos, equipes que estão formadas em uma outra lógica, em outra perspectiva,

¹ Educador popular. Pedagogo. Doutorando em Educação. Diretor do Departamento de Qualificação da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego.

outra cultura. E isso muitas vezes amarra a capacidade de execução, a rapidez de respostas.

O tempo do Estado, o federal, estadual e municipal, é bastante diferente, e muitas vezes ficamos *estressados* porque “a coisa não anda” nos ministérios.

Quais os compromissos fundamentais que nosso Governo está levantando para construir o Plano Plurianual, base de um novo ciclo de desenvolvimento para o Brasil?

- Primeiro, o Brasil deve ser para todos, já que hoje ele é um país de poucos.
- Segundo, ainda dentro dessa idéia de um Brasil de todos, é fundamental a questão da inclusão, da redução das desigualdades sociais. Não podemos ser um país de todos se temos um número imenso de pessoas na miséria, na exclusão total, discriminadas de todas as maneiras possíveis.
- Terceiro, uma visão de desenvolvimento, que o compreende não como um crescimento qualquer, meramente econômico, mas como inseparável da distribuição de renda, da geração de trabalho e renda. Não qualquer trabalho, mas o trabalho decente, de qualidade. Não o trabalho precário, não o “bico”, mas a formalização do trabalho. Um desenvolvimento que apresente ainda um viés ambiental e que se oriente fortemente para a redução das desigualdades regionais.
- Quarto ponto dessa idéia do Brasil de todos é a questão da promoção e expansão da cidadania, e o fortalecimento da democracia. O Brasil continua sendo um país extremamente antidemocrático em vários aspectos. A participação nas grandes, ou mesmo nas pequenas decisões estratégicas em espaço local são muito reduzidas.

As políticas públicas de qualificação se inserem nesse contexto, por apresentarem uma transversalidade que perpassa os tópicos anteriores. “A verdadeira inclusão social se dá com o trabalho”, diz o ministro Jaques Wagner, com toda razão. Deve-se acrescentar que somente é possível uma inserção no mundo do trabalho de forma cidadã, quando se considera o acesso à qualificação social e profissional como direito.

Muitas pessoas, ao ouvir falar de qualificação profissional com recursos federais, lembram do PLANFOR. Apesar de certos avanços, esse plano se esgotou em diversas dimensões, fazendo com que fossem necessárias profundas mudanças para que a política pública de qualificação saísse da situação em que se encontrava.

Torna-se importante, para compreender o novo Plano Nacional de Qualificação (PNQ) compreender as mudanças que ele traz e que o diferencia significativamente de seu antecessor.

A primeira mudança é na dimensão política: é aquela que nos permite entender que as políticas públicas têm de ser encaminhadas para o universal, como direito, porém priorizando – e aí a palavra prioridade é fundamental, porque o país sempre priorizou os que já tinham – aqueles com maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho. Aqui se insere o olhar para os excluídos, mudando a política para que sejam beneficiados aqueles e aquelas que mais precisam dela.

Outra questão fundamental é a compreensão do papel do Estado no processo. Ele não pode ser visto nem como o provedor, como o grande saco de dinheiro que todo mundo mete a mão, mas, também, não pode ser visto como um Estado mínimo que transfere suas responsabilidades para que terceiros passem a executá-las.

Torna-se importantíssima essa compreensão do equilíbrio do papel do Estado democrático, pois pensar o Estado também implica pensar a democracia e a participação. Finalmente, dentro dessa dimensão política, é o pacto federativo, é entender que a assimetria entre os governos federal, estadual e municipal adquire no Brasil uma forma extremamente perversa. Na ponta, onde acontecem as coisas, chegam os menores recursos. E são recursos marcados pela injunção política, pelo controle político e isso precisa ser mudado de alguma maneira.

Na mudança da dimensão conceitual, o novo PNQ revela que é fundamental retomar a idéia do trabalho. Não se aceita a idéia de o trabalho perder sua validade como categoria de explicação da sociedade. De fato, estamos reforçando o sentido desse trabalho, que é múltiplo e plural, mas que muda e continua sendo, em sua essência, um trabalho. Também apresenta a noção de qualificação como uma relação social, algo fundamental para definir esses novos aspectos do trabalho. Sem dúvida, uma relação conflituosa, uma relação de poder no local de trabalho que é fundamental ser negociada entre trabalhadores e empresários.

Mas o Estado tem um papel nesse processo, acenando para a possibilidade de políticas públicas de qualificação. E a política pública é ambígua, híbrida, pois, ao mesmo tempo, é uma política de trabalho e renda, e é uma política educacional. Ela tem um espaço intermediário que a localiza numa ponte entre Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério da Educação, ou seja, entre o campo da Educação e o campo do Trabalho.

E que também tenta discutir a questão do território como algo fundamental. Inclusive, a noção de território, que foi encontrada em Milton Santos, como “espaço com história”, ajuda a entender porque podemos imaginar outros arranjos que não o federal, estadual ou municipal, mas, por exemplo, arranjos microrregionais, mesorregionais, macrorregionais, ou seja, a compreensão do território como um espaço de intervenção.

Algo também muito importante é entender que para o Ministério do Trabalho e Emprego as políticas públicas de qualificação não se resumem a cursos. Também incluem políticas de certificação, orientação, estudos e pesquisas sobre esses processos. E documentação e memória, sem esquecer o que fizemos neste país, o que se construiu e as lutas para se conseguir políticas públicas de qualificação.

Do ponto de vista da mudança na dimensão institucional, há algo muito importante que é o papel dos atores que trabalham no campo da qualificação.

Não está claro. Houve uma confusão, a chamada Resolução nº 258 do CODEFAT confundiu tudo. Então, o que o Estado faz, o que a central sindical faz e o que o Sistema “S” faz? Torna-se preciso clarear qual o papel de cada ator nesse processo. Nesse sentido, está a discussão sobre estados e municípios.

Os municípios devem ter acesso a recursos para executar qualificação profissional? Nós achamos que sim. Mas, em que condições? Esse é o debate que vai se abrir para discutir em que tipo de condição haveria isso, porque a questão não é o repasse de recursos, o problema é que política de trabalho e renda deve sempre estar associada à qualificação.

Outro ponto é a integração com as demais políticas públicas de emprego, um sonho acalentado há muito tempo. Caso o trabalhador receba microcrédito, ou se ele estiver no movimento de Economia Solidária ou se ele receber o seguro-desemprego, ele deve participar de um processo de qualificação. Infelizmente, isso não acontece hoje, pois há descompasso de recursos e de tempo entre essas políticas de qualificação.

Outro elemento institucional é a questão das Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs). O ministro Jaques Wagner reintegrou as DRTs e as subdelegacias às Comissões Estaduais e Municipais. Isso foi proibido no governo anterior. Agora isso foi restabelecido, e a DRT tem um papel não só no acompanhamento da política como também na sua elaboração.

Outra significativa mudança é na dimensão pedagógica: a baixa qualidade da maioria dos cursos deve ser modificada. A questão

metodológica, da ligação com a elevação da escolaridade, com metodologias que ao mesmo tempo elevem a escolaridade e qualifiquem, a questão da elevação da carga horária média. É um absurdo que se tenha, no antigo PLANFOR, 60 horas de carga horária média nos últimos dois anos. Em sua época de melhor atuação eram 150 horas, e o PNQ apresenta o objetivo de elevar o patamar para 200 horas médias.

Finalmente, a mudança na dimensão ética, exatamente para regularizar a situação encontrada, as prestações de contas, a incorporação de recomendações do Tribunal de Contas da União, da Secretaria Federal de Controle da Presidência da República e dar autonomia à avaliação externa. Manter um monitoramento permanente, com ações corretivas em tempo real e, ao mesmo tempo, garantir a transparência na distribuição de recursos, com critérios objetivos e de conhecimento público.

O PNQ não é uma construção solitária, começou realizando uma consulta pública sobre as políticas de qualificação, por meio de um seminário nacional, em junho. Foram ouvidas secretarias e Comissões Estaduais e Municipais de Trabalho, entidades sindicais de trabalhadores e de empresários, educadores(as), técnicos(as) de diversos ministérios, Delegados(as) Regionais de Trabalho e acadêmicos(as) que pesquisam qualificação. Depois se seguirão atividades regionais para que as Comissões Municipais e as Secretarias Municipais de Emprego, Desenvolvimento e Educação possam participar do debate, porque isso nos garantirá que o novo Plano Nacional de Qualificação tenha a cara dos trabalhadores e trabalhadoras do Brasil.

Referências Bibliográficas

Plano Nacional de Qualificação (PNQ) 2003-2007 (2003). Brasília: MTE, SPPE, 2003. 56 p.

Brasil. Plano Nacional de Qualificação (PNQ) (2003). Resolução nº 333 CODEFAT, Brasília, MTE, SPPE, 30p.

