

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UnB
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL

**A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL GARANTE
EMPREGO?**

- EXPERIÊNCIA DOS ALUNOS DOS CURSOS DO PLANO
TERRITORIAL DE QUALIFICAÇÃO NO DISTRITO FEDERAL
(PlanTeQ/DF) -

MARIA ANTÔNIA BARBOSA DA SILVA

Brasília
2007

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ORIENTADORA: PROF^a MSC. PATRÍCIA PINHEIRO

**A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL GARANTE
EMPREGO?**

- EXPERIÊNCIA DOS ALUNOS DOS CURSOS DO PLANO
TERRITORIAL DE QUALIFICAÇÃO NO DISTRITO FEDERAL
(PlanTeQ/DF) -

MARIA ANTÔNIA BARBOSA DA SILVA

Brasília
2007

MARIA ANTÔNIA BARBOSA DA SILVA

**A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL GARANTE
EMPREGO?**

- EXPERIÊNCIA DOS ALUNOS DOS CURSOS DO PLANO
TERRITORIAL DE QUALIFICAÇÃO NO DISTRITO FEDERAL
(PlanTeQ/DF) -

Monografia apresentada ao Departamento de
Serviço Social da Universidade de Brasília
como parte dos requisitos para obtenção do grau
de Assistente Social, sob a orientação da Prof^a
Msc. Patrícia Cristina Pinheiro de Almeida

Brasília-DF, outubro de 2007.

A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL GARANTE EMPREGO?
- EXPERIÊNCIA DOS ALUNOS DOS CURSOS DO PLANO
TERRITORIAL DE QUALIFICAÇÃO NO DISTRITO FEDERAL
(PlanTeQ/DF) -

Por
Maria Antônia Barbosa da Silva

BANCA EXAMINADORA

Prof^a Msc. Patrícia Cristina Pinheiro de Almeida
(Orientadora)

Prof^a Dr^a Maria Lúcia Pinto Leal

Prof^a Dr^o Mário Ângelo Silva

Agradecimentos

Agradeço a minha família, por entender às minhas ausências.

Agradeço aos alunos egressos dos cursos do PlanTeQ/DF, pela contribuição e honestidade.

Os meus sinceros agradecimentos aos professores Mário Ângelo Silva e Maria Lúcia Pinto Leal por participarem da banca examinadora, pelas contribuições e pelo incentivo dado.

Agradeço profundamente a professora Patrícia Cristina Pinheiro de Almeida, orientadora nos meus primeiros dias no curso de Serviço Social, durante e no final desta trajetória que me acolheu carinhosamente, criando as condições para efetivação da minha graduação, falta-me palavras para externar minha admiração.

**“Tudo é do Pai. Toda honra e toda glória.
É dele a vitória alcançada em minha vida”**

(Banda Dom)

RESUMO

O capitalismo contemporâneo articula o desenvolvimento das forças produtivas com a eliminação de postos de trabalho, este movimento é mais uma faceta da relação capital-trabalho que, para atender às exigências da reestruturação produtiva, está gerando cada vez mais, elevados níveis de desemprego.

As mudanças na base técnica da produção, como também às ocorridas nos processos de organização e gestão do trabalho, têm exigido a implementação de ações que visem modificar o perfil da formação profissional do trabalhador. Assim, surge no Brasil em 2003, o Plano Nacional de Qualificação (PNQ), na perspectiva da qualificação profissional como direito social, como política pública e elemento constitutivo da política de desenvolvimento sustentável. O PNQ tem como eixo de implementação, em todo território nacional, o Plano Territorial de Qualificação (PlanTeQ).

Para melhor compreender os efeitos da política de qualificação no Distrito Federal (DF), realizei uma pesquisa de campo, com o objetivo de verificar “em que medida os cursos profissionalizantes promovidos pelo PlanTeQ/DF estão possibilitando aos alunos concluintes melhores condições de acesso ao mercado de trabalho. De uma população alvo, composta de 485 alunos concluintes, foram selecionados, estatisticamente, 123 alunos que responderam um questionário, elaborado com perguntas de múltiplas escolhas e abertas.

Os resultados da pesquisa mostram que 88 alunos, equivalente a 72% do total dos pesquisados, continuam desempregados. Em relação ao aproveitamento geral do curso, 69% dos alunos afirmam que adicionaram novos conhecimentos aos currículos e 98% deles acham importante a iniciativa do governo oferecer reciclagem e qualificação profissional.

A qualificação profissional, por si só, não cria emprego, representa um meio de preparação e, não a certeza de inserção ou reinserção dos desempregados no mercado de trabalho. Contudo, ela é de grande importância como estratégia para diminuir o desemprego, sobretudo, se houver mais empenho de sua articulação com as políticas sociais, em especial, as sócio-econômicas e de educação.

Palavras-chave: qualificação profissional; transformação no trabalho; especialização flexível; reestruturação produtiva; desemprego; mercado de trabalho.

Siglas

BNH – Banco Nacional da Habitação

CBO – Classificação Brasileira de Ocupações

CODEFAT - Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo do Trabalhador

CNI – Confederação Nacional da Indústria

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

DF – Distrito Federal

FHC – Fernando Henrique Cardoso

FAT - Fundo de Amparo do Trabalhador

FMI – Fundo Monetário Internacional

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

ONGs - Organizações não-governamentais

PEA - População Economicamente Ativa

PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego

PIB – Produto Interno Bruto

PLANFOR – Plano Nacional de Formação Profissional

PLANTEQ – Plano Territorial de Qualificação

PNQ - Plano Nacional de Qualificação

PROESQ – Projeto Especial de Qualificação

SEADE/SP – Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados de São Paulo

SEBRAE - Serviço Brasileiro de apoio às micro e pequenas empresas

SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

SENAT - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte

SESC - Serviço Social do Comércio

SESI - Serviço Social da Indústria

SEST - Serviço Social do Transporte

SINE – Sistema Nacional de Emprego

SFC/CGU - Secretaria Federal de Controle da Corregedoria Geral da União

SPE – Sistema Público de Emprego

TCU - Tribunal de Contas da União

SUMÁRIO

Introdução	10
Capítulo I – As transformações ocorridas no mundo do trabalho, Qualificação e Formação Profissional.....	14
1.1 As mudanças ocorridas no mundo do trabalho.....	14
1.2 Mudanças na estrutura de emprego no Brasil.....	18
1.3 A qualificação e formação profissional: conceito e perspectivas.....	20
1.4 O ensino e a qualificação profissional no Brasil.....	22
1.5 Os Programas de Qualificação Profissional.....	24
1.6 Estratégia de implementação do Plano Nacional de Qualificação.....	28
1.7 Plano Nacional de Qualificação – Indicadores Nacionais de Desempenho de 2003 a 2006.....	31
Capítulo II – Plano Territorial de Qualificação (PlanTeQ) e o Mercado de Trabalho no Distrito Federal.....	36
2.1 O Funcionamento do PlanTeQ no Distrito Federal.....	36
2.2 Avaliação do PlanTeQ no Distrito Federal.....	38
2.3 O Mercado de Trabalho no Distrito Federal.....	40
2.4 O Mercado de Trabalho Metropolitano na influência da PED.....	46
Capítulo III – Procedimentos Técnicos- Metodológicos.....	50
3.1 Metodologia Estatística.....	50
3.2 Análise Estatística.....	53
Considerações Finais.....	62
Referências Bibliográficas.....	65
Anexo I.....	67

INTRODUÇÃO

As transformações tecnológicas, associadas às inovações nos processos de gestão e organização da produção que se intensificaram, de modo especial, a partir da década de 1970, causaram alterações importantes no mundo do trabalho, no perfil do trabalhador e, conseqüentemente, exigiram uma nova modalidade de qualificação profissional.

No contexto da especialização flexível, com novos processos de trabalho em busca de maior qualidade dos produtos e dos serviços, de altos níveis de competitividade e produtividade, a qualificação profissional do trabalhador não pode mais ter como pressupostos o trabalho fragmentado, prescrito e desqualificado. Na esteira das mudanças, buscou-se uma nova modalidade de formação profissional baseada em princípios de flexibilidade, de polivalência, de criatividade e uma tentativa de superar a segmentação entre o pensar e o executar.

A especialização flexível deu novo impulso a qualificação profissional, mas, também trouxe algumas conseqüências perversas, como o aumento do desemprego a nível internacional, devido entre outras razões, ao uso intensivo de tecnologia poupadora de mão de obra. Embora as conseqüências do desemprego seja diferente em cada país, devido o grau de desenvolvimento diferenciado e dos mecanismos de proteção social específico de cada um, mas, é fato que a maioria das nações desenvolveram políticas para lidar com esse problema.

No Brasil, a preocupação não foi diferente. A economia brasileira vem apresentando um crescimento aquém do necessário para gerar postos de trabalho suficientes para atender a demanda crescente da população economicamente ativa. O aumento do desemprego associado à ausência de políticas públicas que garantam de maneira abrangente, a proteção e o bem-estar da população, acirrou o quadro de exclusão social. Esta situação agravou-se nos anos de 1990, em decorrência da política econômica orientada para “estabilidade monetária, a sobrevalorização cambial, a restrição de crédito, associada à alta taxa de juros que levou a queda de investimentos; a destruição dos postos de trabalho devido a reestruturação produtiva; o processo de privatizações, especialmente, durante o governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC) e o desmantelamento do Estado e dos serviços na área social”(IPEA, 2005).

O impacto destas medidas econômicas refletiu sobremaneira no aumento do desemprego, na precarização das relações de trabalho, na informalidade que colocou fora do mercado de trabalho um enorme contingente de trabalhadores. Diante deste quadro, o governo brasileiro lançou em 1995, o Plano Nacional de Formação Profissional (PLANFOR) que se constituiu num mecanismo de Política Pública de Emprego, Trabalho e Renda, tendo como principal fonte de financiamento o Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT).

O Planfor surgiu com o propósito de atender aos trabalhadores desempregados e propiciar uma oferta de educação profissional para qualificar, a cada ano, pelo menos 20% da população economicamente ativa (PEA). Em termos quantitativos, o Plano conseguiu mobilizar 15,3 milhões de trabalhadores que fizeram cursos profissionalizantes, entre 1995 a 2001 e aplicar investimentos de R\$ 493 milhões, em 2001.

Mas, apresentou muitas limitações, tais como, “a incapacidade de integra-se às demais Políticas Setoriais; o baixo grau de institucionalidade da rede nacional de qualificação profissional; a ênfase nos cursos de curta duração e a precariedade no sistema de planejamento, acompanhamento, monitoramento e avaliação (Oliveira, 2005). Adicionaram-se a estas limitações, os problemas de fraude encontrados no Distrito Federal, em 1999 e um conjunto de denúncias, veiculado amplamente pela mídia que levou o Tribunal de Contas da União (TCU) e a Secretaria Federal de Controle da Corregedoria-Geral da União (SFC/CGU) intervir, propondo mecanismos para garantir maior controle público e operacional.

Assim, em 2003, o Planfor foi substituído pelo Plano Nacional de Qualificação (PNQ) que, assentado em um novo ambiente político-institucional, busca novos caminhos e uma reorientação na perspectiva da qualificação profissional como direito social. O PNQ nasce articulado com as diretrizes do Plano Plurianual (PPA-2003/2007) que aponta para um modelo de desenvolvimento sustentável a longo prazo, de inclusão social e de consolidação da cidadania.

A implementação e execução do Plano Nacional de Qualificação no país é feita por meio dos Planos Territoriais de Qualificação (PlanTeQ) e dos Projetos Especiais de Qualificação (ProEsQs), mediante convênios ou outros instrumentos legais, firmados entre os executores e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

No Distrito Federal, o PlanTeQ surge com o propósito de estabelecer uma nova trajetória à qualificação profissional do trabalhador que lhe proporcione a aquisição não só de conhecimentos básicos, específicos e de gestão, mas, que lhe facilite o processo de inserção ou reinserção no mercado de trabalho.

Senti interesse de verificar o desempenho do Plano de qualificação profissional no Distrito Federal e de responder ao questionamento: em que medida os cursos profissionalizantes promovidos pelo PlanTeQ/DF estão possibilitando aos alunos concluintes melhores condições de acesso ao mercado de trabalho. Além disso, queria conhecer o ponto de vista dos egressos sobre suas expectativas e os motivos que os levaram a procurar os cursos do PlanTeQ/DF. Com este propósito recorri ao levantamento bibliográfico e a pesquisa de campo.

Para pesquisa bibliográfica foram consultadas literaturas que versam sobre as transformações no mundo do trabalho, a questão da qualificação e formação profissional e do desemprego no mercado de trabalho do Distrito Federal. Para melhor compreender estas questões, além de recorrer aos autores espertos no assunto, vale destacar também a consulta feita aos documentos governamentais, tais como, a Resolução nº 333 do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT), de 10 de julho de 2003 e as publicações sobre o PNQ no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego.

Quanto à pesquisa de campo, utilizei um processo misto, com a aplicação de um questionário com perguntas de múltipla escolha, com uma série de possíveis respostas, e com perguntas abertas, onde foi possível entrevistar as pessoas. A técnica de múltipla escolha é facilmente tabulável e pode proporcionar também uma exploração em profundidade, além do que, a combinação de respostas de múltiplas escolhas com respostas abertas, possibilita mais informações sobre o assunto (Rampazzo, 2002).

O roteiro foi elaborado buscando levantar informações sobre o perfil do aluno, em relação a idade, gênero, escolaridade, renda, situação de trabalho, antes e depois dos cursos profissionalizantes e sobre o aproveitamento geral do curso. Além disso, as perguntas abertas possibilitaram apreender aspectos qualitativos sobre as expectativas de inserção no mercado de trabalho, comentários, sugestões e críticas.

O universo da pesquisa constitui-se do total dos 485 alunos egressos dos cursos de qualificação profissional, promovidos pelo PlanTeQ/DF, em convênio com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), no período de outubro a dezembro de 2006. A listagem dos egressos foi concedida pela Secretaria de Estado do Trabalho do Governo do Distrito Federal, com nome, endereço e telefone. Dos 485 egressos, foram selecionados, por amostra aleatória, 123 alunos que participaram da pesquisa de campo.

Como pretendia trabalhar com proporção, percentuais e índices para comparação, escolhi o cálculo amostral da proporção, modelo adequado para este enfoque. De posse das informações, foi feito o tratamento e análise dos dados, apresentados sob a forma de tabelas e gráficos.

Este estudo de caso demonstrou-se bastante pertinente, na medida que mostrou bem a realidade dos egressos, revelando uma multiplicidade de situações. Mas, convém lembrar as dificuldades de se estabelecer generalizações. As conclusões desta pesquisa valem para o caso estudado e, a princípio, nada assegura sua aplicação a outros casos.

Este trabalho está estruturado da seguinte forma:

No Capítulo I, recorri à produção teórica no sentido de compreender os desafios impostos à Política de Qualificação Profissional, diante da reestruturação produtiva das empresas, das mudanças na estrutura do emprego no Brasil. Em seguida, faço um breve exame sobre a implantação dos Programas de Qualificação Profissional no país.

O Capítulo II traz informações sobre o Plano de qualificação profissional no Distrito Federal, destacando seu funcionamento e avaliação de desempenho. É feita também, considerações sobre o mercado de trabalho no DF, traçando-se um perfil ocupacional e do desemprego que é comparado com alguns aspectos do mercado de trabalho metropolitano do sistema da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED).

No Capítulo III, aborda-se a metodologia e análise estatística da pesquisa de campo, bem como a apresentação de seus resultados. Através do levantamento e análise dos dados, tem-se um panorama das dificuldades que os egressos dos cursos profissionalizantes estão enfrentando na busca de inserção no mercado de trabalho.

As considerações finais que foram elaboradas a partir dos resultados da pesquisa.

CAPÍTULO I

AS TRANSFORMAÇÕES OCORRIDAS NO MUNDO DO TRABALHO, QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Pretendo analisar neste capítulo, ainda que brevemente, as mudanças impostas ao ensino profissionalizante no Brasil frente às transformações no mundo do trabalho, em virtude da adequação da produção econômica aos novos padrões de qualidade, de produtividade e, conseqüentemente, às novas modalidades de qualificações do trabalhador.

Em seguida, faço um breve exame sobre o novo momento da qualificação e formação profissional, sobretudo em relação ao rumo adotado, a partir de meados de 1990, com a criação do Plano Nacional de Formação Profissional (PLANFOR).

1.1 As mudanças ocorridas no mundo do trabalho

O século XX chegou ao fim e, com ele, as esperanças de milhões de pessoas que de repente, descobrem que estão sendo excluídas do mercado de trabalho. A década de 1980 “presenciou, nos países de capitalismo avançado, profundas transformações no mundo do trabalho, nas suas formas de inserção na estrutura produtiva, nas formas de representação sindical e política. Foram tão intensas as modificações, que se pode mesmo afirmar que a *classe-que-vive-do-trabalho* sofreu a mais aguda crise deste século, que atingiu não só a sua *materialidade*, mas teve profundas repercussões na sua *subjetividade* e, no íntimo inter-relacionamento destes níveis, afetou a sua forma de ser (Antunes, 2005).

Um passado recente, entre os anos 1970 e início dos de 1980, constituiu-se no marco a partir do qual o taylorismo/fordismo¹ começou a ser posto em xeque. Seus

¹ **TAYLORISMO.** Conjunto das teorias para aumento da produtividade do trabalho fabril, elaboradas pelo engenheiro norte-americano Frederick Winslow Taylor (1856-1915). Abrange um sistema de normas voltadas para o controle dos movimentos do homem e da máquina no processo de produção, incluindo propostas de pagamento pelo desempenho do operário (prêmios e remuneração extras conforme o número de peças produzidas). O sistema foi muito aplicado nas medidas de racionalização e controle do trabalho fabril, mas também criticado pelo movimento sindical, que o acusou de intensificar a exploração do trabalhador e de desumanizá-lo, na medida em que procura automatizar seus movimentos. (SANDRONI, 1998, pg.345).

FORDISMO. Conjunto de métodos de racionalização da produção elaborados pelo industrial norte-americano Henry Ford, baseado no princípio de que uma empresa deve dedicar-se apenas a um produto. Para isso, a empresa deveria adotar a verticalização, chegando até a dominar as fontes de matéria-prima (borracha, ferro, carvão) e os sistemas de transporte das mercadorias. Para diminuir os custos, a produção deveria ser em massa, a mais elevada possível, e aparelhada com tecnologia capaz de desenvolver ao máximo a

princípios que durante tanto tempo, funcionaram como bússola orientadora das práticas das empresas e que serviram de guia para a organização dos sistemas educativos e de formação profissional, vão ser questionados por uma conjunção de fatores.

No cenário internacional, a profunda crise que se abateu sobre a economia mundial, a partir da década de 1970, não poupou nem mesmo as economias dos países mais desenvolvidos, que tiveram seu crescimento reduzido. Esse desempenho econômico desfavorável, no início, foi atribuído à crise do petróleo, mas, depois verificou-se que um dos seus principais elementos causais eram os excessos do fordismo e da produção em massa, prejudiciais ao trabalho e supressores da sua dimensão criativa; que a “crise era também um sinal de um processo de mudança mais profunda que atingia padrões monetários, tecnológicos e de competência e, por essa via, métodos de produção, gestão e organização empresarial”. (Leite, 1996).

O crescimento econômico baseado na produção industrial em massa, rígida e uniformizada dava sinais de esgotamento. Revelou-se que não mais havia condições de crescimento e produção de riqueza com esse sistema. As margens para aumentar a produtividade e o lucro das empresas tornaram-se muito pequenas, quase inexistentes ou tão caras que não havia mais possibilidade de continuar ou reconstruir o modelo.

A esse problema, adicionaram-se outros, como a crescente insatisfação dos trabalhadores com as práticas autoritárias e rígidas dos métodos de produção e gestão taylorista e fordista e como resposta, começaram os movimentos de sabotagem, de paralisações do trabalho, com greves, faltas e atrasos, os quais perturbavam o funcionamento das linhas de montagem, resultando na queda da produtividade e na má qualidade dos produtos; soma-se a isso também, uma mudança radical nas características dos mercados consumidores que apresentavam indícios de saturação do consumo em massa, reduzindo-se em conseqüência a demanda por produtos em série.

Os mercados consumidores tornam-se extremamente instáveis, voláteis, diferenciados e as empresas não estavam conseguindo dar conta das novas exigências e de oferecer condições para que as plantas industriais pudessem efetuar mudanças rápidas no

produtividade por operário. O trabalho deveria ser também altamente especializado, cada operário realizando determinada tarefa. E para ter boa produtividade, o operário deveria ser bem remunerado e não ter uma jornada de trabalho muito prolongada. Os princípios do fordismo foram amplamente difundidos, tornando-se uma das bases da organização industrial moderna.(SANDRONI, 1998, pg.144).

elenco de produtos e na composição dos próprios produtos. Seus princípios organizacionais e sua tecnologia não permitiam responder a essa nova exigência.

Mas, paralelamente, começam a surgir “novos processos de trabalho que substituem a rigidez da produção em série e de massa pela flexibilização da produção, pela especialização flexível², por novos padrões de busca de produtividade e por novas formas de adequação à lógica do mercado”. (Antunes, 2005). As empresas japonesas mudam radicalmente suas práticas gerenciais, produzindo novas propostas organizacionais na indústria automobilística, mais precisamente na Toyota, e tiram proveito das novas tecnologias, sobretudo, da informática. O desenvolvimento no campo da pesquisa e os avanços tecnológicos mexeram com a tecnologia de base física da produção, surgem inovações que contribuíram para que a automação rígida fosse abandonada, dando lugar a um tipo de automação mais flexível que permitia responder às demandas do novo mercado.

O toyotismo³ penetra, mescla-se ou mesmo substitui o padrão fordista dominante, em várias partes do capitalismo globalizado. Vivem-se formas transitórias de produção, cujos desdobramentos são também agudos, no que diz respeito aos direitos do trabalho. Estes são desregulamentados, são flexibilizados, de modo a dotar o capital do instrumental necessário para adequar-se a nova fase. Direitos e conquistas históricas dos trabalhadores são substituídos e eliminados do mundo da produção (Antunes, 2005).

Os japoneses avançaram muito na construção do modelo de especialização flexível, também conhecido como produção enxuta que combina novas técnicas gerenciais com máquinas cada vez mais sofisticadas para produzir mais com menos recursos e menos mão-de-obra. O modelo clássico taylorista, que defendia a separação do trabalho mental do trabalho físico e a retenção das decisões nas mãos da gerência, é abandonado em favor de uma abordagem de equipe multiprofissional cooperativa, projetada para aproveitar a

² Especialização flexível: expressão de uma processualidade que, tendo especialmente a “terceira Itália” como experiência concreta, possibilitou o advento de uma nova forma produtiva que articula, de um lado, um significativo desenvolvimento tecnológico e, de outro, uma desconcentração produtiva baseada em empresas médias, pequenas e artesanais (Antunes, 2005, pg.25).

³ Toyotismo apresenta como características básicas: produção variada, diversificada e pronta para atender o consumo que determina o que será produzido e, não o contrário, como se procede na produção em série e de massa, por isso, sustenta-se na existência de estoque mínimo. Para atender às exigências mais individualizadas de mercado, no menor tempo e com qualidade, é preciso que a produção se sustente num processo flexível que permita o trabalhador operar várias máquinas, rompendo com a relação homem/máquina que fundamenta o fordismo (Antunes, 2005, pg.34).

capacidade mental total e a experiência prática de todos os envolvidos no processo de produção.

Este modelo deu um novo impulso para a formação e reprofissionalização dos trabalhadores que não podiam mais ser reciclados e formados tendo como pressupostos o trabalho fragmentado, repetitivo, padronizado que separa a concepção da execução, característico da produção em massa e da linha de montagem. O novo contexto exige nova modalidade de qualificação profissional que, não inclui tão somente, o domínio de habilidades motoras e disposição para cumprir ordens, mas, baseada em princípios de flexibilidade, do saber pensar, do aprender a aprender, da qualidade, da polivalência, da criatividade, enfim, uma educação profissional que saía de um modelo centrado em ocupações para um outro, focado nas competências e habilidades.

Mas, as propostas da produção enxuta trouxeram também algumas conseqüências perversas, como:

- O desemprego estrutural que é a extinção em larga escala de postos de trabalho, decorrente de alterações nas bases técnicas da produção e na estrutura de sua organização. São mudanças profundas, com reflexos na economia e na sociedade, que ocorrem de maneira definitiva, e, em conseqüência, os empregos destruídos por essas causas não são mais recriados;
- A subproletarização que reduziu drasticamente a mão-de-obra fixa (trabalhadores assalariados). A produção flexível na busca de mão-de-obra também flexível, deu origem ao subproletariado que se constitui de um lado, pela massa de trabalhadores em atividades precárias, isto é, que trabalham em tempo parcial, por subcontratação ou em regime de terceirização e de outro lado, pela parcela de trabalhadores jogados na informalidade;
- O enfraquecimento dos sindicatos que aumentou com o fenômeno do desemprego estrutural, pois o movimento sindical⁴ não estava preparado para enfrentar as rápidas mudanças e, incapaz de contrapor-se ao desemprego, passou a perder prestígio, poder de barganha e, sobretudo, os associados sindicais.

⁴ Movimento sindical – como organização de trabalhadores – tem sua origem no período de desenvolvimento do capitalismo industrial, quando as empresas adotavam modelos produtivos que determinavam a concentração de grandes contingentes de trabalhadores nas indústrias. Graças a isso foi possível nascer uma “consciência de classe” por parte dos trabalhadores, uma vez que havia entre eles homogeneidade profissional e interesses comuns (Assis, 2001, pg.85)

A diminuição dos “postos de trabalho na indústria foi seguida do crescimento deles no setor terciário, mas, esta expansão esteve aquém do necessário para impedir que o desemprego e o subemprego aumentasse em escala mundial. O mercado de trabalho passou a exigir mão de obra cada vez mais especializada e informatizada, excluindo de imediato os trabalhadores sem educação formal que não possuem o manejo do conhecimento. Mas, exclue também a mão-de-obra preparada, pois, ao estimular a busca por treinamento em massa, o mercado de trabalho cria um grande exército de trabalhadores qualificados, mas, com poucas possibilidades reais de inserção no mercado de trabalho, visto que a própria sofisticação e informatização é responsável pela crescente dispensa de mão de obra que é cada vez mais substituída por máquinas e computadores” (Demo, 1998).

1.2 Mudanças na estrutura do emprego no Brasil.

Ao analisar o caso brasileiro, vale a pena ressaltar a extensão das mudanças quantitativas e qualitativas sofridas pelo mercado de trabalho, como também, a rapidez com que elas aqui tiveram lugar. A migração do emprego industrial para o setor de serviços que foi uma tendência generalizada nos países do primeiro mundo, ocorreu também no Brasil de forma relevante, transformando a estrutura do emprego no país e obrigando enormes contingentes de trabalhadores à uma rápida reciclagem profissional.

O Brasil enfrentou na década de 80 uma severa crise econômica, com a queda do Produto Interno Bruto (PIB) e da produção industrial, a ameaça de hiperinflação e a subida da dívida externa que obrigou o país recorrer ao Fundo Monetário Internacional (FMI). Diante da “baixa performance da economia foi possível perceber o quanto as possibilidades de modernização do parque produtivo estavam distantes da realidade nacional.

Não se conseguiu avançar significativamente na automação industrial (com restrito uso de robôs), tampouco foram generalizados os esforços de introdução dos novos modelos de gestão da produção e da organização do trabalho. Na realidade, vigorou um quadro econômico identificado como a década perdida, com o perfil de utilização dos novos equipamentos concentrados em poucas empresas, sobretudo as grandes e internacionalizadas” (Pochmann, 2001).

O Brasil enfrentou nos anos 80 a sua pior recessão: “o brasileiro, em média, perdeu 11% de sua renda; a indústria retrocedeu 12%, despedindo um quarto de sua força de trabalho e os preços se multiplicaram por 12. Estima-se que, em dezembro de 1983, nas seis áreas metropolitanas do país (São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Porto Alegre, Salvador e Recife), cerca de 16% da PEA (de 12 milhões) se encontrava desempregada ou subempregada (ganhando menos de um salário mínimo, fazendo bicos e atividades afins)” (Leite, 1985).

Na década de 90, entre os fatos importante que merecem destaque, pode-se citar a abertura econômica ou liberalização comercial que representou uma superação do viés antiexportação que prevalecia na política comercial brasileira e o plano real que conteve a inflação. Mas, esta década foi considerada também a “segunda década perdida, marcada pelo crescente desemprego, pela contínua concentração da renda, pelo aumento do endividamento interno e externo e pela ausência de crescimento sustentado (baixo crescimento econômico e reduzido patamar dos investimentos). A incapacidade de geração de novos empregos e o avanço de ocupações precárias não podem ser associados às exigências do novo paradigma técnico-produtivo (Pochmann, 2001).

No país, a reestruturação produtiva⁵ contribuiu para a redução do emprego. Considerando exclusivamente os empregos formais, “a indústria de transformação queimou aproximadamente novecentos mil postos de trabalho, entre 1989 e 1993, equivalente a 15% do total, passando de 6,1 milhões para 5,2 milhões de empregados. Após a implantação do Plano Real, entre 1994 e 1997, foram suprimidos mais de 133,7 mil postos de trabalho, com o número de trabalhadores baixando de 5 milhões para 4,8 milhões.

Enfim, entre 1990 e 1997, foram eliminados 1,3 milhão de empregos industriais. Esse desempenho negativo revela que a indústria foi especialmente afetada pelo processo de reestruturação produtiva, pois o emprego formal total cresceu, passando de 23,7 milhões de empregos em 1994, para 24,8 milhões em 1997. (Assis, 2001).

O mundo do trabalho sofreu profundas transformações no Brasil e no mundo. “As ocupações profissionais que utilizam maiores conhecimentos, em especial, aquelas

⁵ Reestruturação produtiva: processo que busca ganhos de produtividade, por meio de nova trajetória técnica de produtos e processos; novas formas de organização e novas técnicas gerenciais. Em termos gerais, esse processo visa à redução do peso da mão-de-obra direta, de energia, de recursos naturais não renováveis no processo produtivo e realocação da indústria regional em escala global. (Bonelli, 1996, pg.165-166).

sustentadas por maiores níveis de escolaridade e qualificação profissional, terão maiores possibilidades de expansão. Conforme estimativas realizadas “pelo Departamento de Trabalho dos Estados Unidos, *as categorias ocupacionais vinculadas às profissões especializadas e a postos técnicos superiores e de direção deverão aumentar bastante a oferta de vagas e oferecer maiores salários. O trabalho agrícola e os postos de trabalho no chão da fábrica, em compensação, poderão ser as ocupações profissionais que mais diminuirão a oferta de vagas e possivelmente terão menores salários*” (Pochmann, 2001).

O trabalho assalariado, fixo, vinculado a um empregador, em regime integral, está sendo substituído por novas formas de organização. Portanto, o trabalhador terá que ser mais flexível para executar um leque de atividades e não se limitar apenas a sua especialização profissional.

O mercado de trabalho tornou-se mais seletivo e exigente, devido as novas tecnologias da informação, das comunicações ou outras; devido as novas e sofisticadas máquinas exigem certos conhecimentos e raciocínios para fazê-las funcionar e, que estão totalmente fora do alcance dos analfabetos e mesmo daqueles que não tiveram um nível de instrução mínimo. Para participar e continuar no mercado do trabalho é preciso o substrato de uma boa escolaridade, além do empenho para uma formação permanente e a iniciativa do trabalhador em investir na própria qualificação profissional.

1.3 A qualificação e formação profissional: conceito e perspectivas.

Fala-se muito hoje, com caráter de sinonímia, em qualificação e formação profissional. Na distinção destes conceitos, Vallas (1990) defende a adoção de uma definição aplicável, indistintamente, a diferentes contextos ou diferentes fases do desenvolvimento industrial. Na discussão sobre qualificação, ele considera:

- a perspectiva objetiva, onde o “grau de qualificação profissional poderia ser avaliado pelo tempo necessário para o aprendizado de uma função, tipo de conhecimento exigido e grau de autonomia no seu desempenho”;
- a perspectiva construtivista, na qual, a qualificação seria histórica, como parte de um processo em que as relações sociais são reproduzidas e que refletiriam estruturas de desigualdades em termos de sexo, raça, religião, linguagem, como também,

haveria uma distinção entre tipos de funções e entre os trabalhadores. Assim, ligada a esta abordagem está a questão da mulher trabalhadora, pois, enquanto o homem têm habilidades e qualificações remuneradas, as mulheres que as possuem também, não são reconhecidas como tais, mas, consideradas habilidade naturais.

Ressalto também a opinião de Cattani (1999) sobre o debate da qualificação profissional em que ele distingue:

- a perspectiva pessimista: em decorrência da utilização da automação de base microeletrônica, ocorreu um aprofundamento na subordinação dos trabalhadores, pois, favoreceu a padronização, a simplificação e demanda por tarefas repetitivas, expropriando seus conhecimentos e levando à uma degradação do trabalho sob o capitalismo. A grande crítica a abordagem pessimista é devido seu caráter simplificador que desconhece a resistência dos trabalhadores;
- na perspectiva otimista, Cattani argumenta que as inovações tecnológicas exigiram níveis superiores de qualificação dando ao trabalhador maior autonomia e controle do processo de trabalho; levaram ao predomínio de tarefas mais complexas e rotativas, a ênfase no trabalho em equipe, a polivalência, numa ruptura com o taylorismo/fordismo. A perspectiva otimista exigiu mudanças na qualificação profissional. A exigência anterior, baseada no comportamento (esforço, disciplina) seria substituída pela capacidade de decisão (assegurar a continuidade do processo), a interdependência seqüencial (postos precedentes e subseqüentes), o trabalho em equipe e a necessidade de atualização dos conhecimentos;
- a terceira perspectiva, um misto da perspectiva otimista e pessimista, destaca o caráter complexo e contraditório da qualificação no processo de mudanças e a tensão devida as novas formas de organização do trabalho. Nesta abordagem, a qualificação profissional e a introdução de novas tecnologias não seriam processos puramente conflitivos, mas, que poderiam coexistir: a automação favorecendo o desempenho de funções complexas e forçando o desenvolvimento de habilidades conceituais no trabalhador. Neste sentido, destaca-se a lógica gerencial, na qual, através de posições de poder, o monopólio de conhecimento e de decisão seriam ainda mantido por uma minoria.

No início dos anos 1990, houve uma elevação da qualificação profissional, em virtude do nível de concorrência no mercado de trabalho, da adoção de novas formas de uso e de gestão da força de trabalho. Na acepção de Hirata (1999), as exigências convencionais aos postos de trabalho são substituídas por um estado instável da distribuição de tarefas no qual a colocação, o engajamento, a mobilidade, passam a ser qualidades dominantes.

As transformações ocorridas no mundo do trabalho exigiram nova modalidade de formação profissional. O ritmo de evolução acelerado, mediado pela tecnologia e pela microeletrônica, propiciou o desaparecimento de várias profissões, o surgimento de outras e a exigência de novas qualificações às demais profissões sobreviventes, em um processo de reorientação de cargos e ocupações. Neste cenário, a formação profissional desempenha papel de suma importância, pois, é o caminho pelo qual os trabalhadores buscam integrar-se no mercado de trabalho.

A formação profissional, na sua acepção mais ampla, designa todos os processos educativos que permitam, ao indivíduo, adquirir e desenvolver conhecimentos teóricos, técnicos e operacionais relacionados à produção de bens e serviços, quer esses processos sejam desenvolvidos nas escolas ou nas empresas (Cattani, 1999).

A natureza desta formação está em grande parte associada ao modelo de gestão do trabalho e da política de organização adotada pelas empresas, por exemplo, na ótica taylorista/fordista, busca-se o adestramento da mão-de-obra e de adaptação às tarefas dos postos de trabalho. Na ótica do trabalhador, a formação profissional está sempre ligada às idéias de autonomia e de autovalorização.

1.4 O ensino e a qualificação profissional no Brasil.

No Brasil, a discussão sobre o ensino e a qualificação profissional inicia-se, de forma mais conseqüente, com o período de aceleração da industrialização nos anos de 1950, ditado pelo processo de substituição de importações. A educação pública não tinha capacidade de responder com a rapidez, às necessidades do mercado de trabalho emergente e às demandas 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.

O presidente Getúlio Vargas, em 22 de janeiro de 1942, pelo Decreto-Lei 4.048 criou o SENAI, organizado e dirigido pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) e mantido pela contribuição dos estabelecimentos industriais a ela filiados. O SENAI surgiu com o propósito de formar a mão-de-obra para a incipiente indústria de base. Posteriormente, foi criado pelo Decreto-Lei 8.621, de 10 de janeiro de 1946, o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), com o propósito de promover a aprendizagem comercial metódica para o menor aprendiz, bem como cursos práticos para os empregados adultos do comércio.

O presidente Juscelino Kubitschek, no fim da década de 1950, acelerou o processo de industrialização no Brasil e o SENAI já estava presente em quase todo o território nacional e também, começava a buscar no exterior, a formação para seus técnicos. Logo, tornou-se referência de inovação e qualidade na área de formação profissional, servindo de modelo para a criação de instituições similares na Venezuela, Chile, Argentina e Peru. Nos anos 60, o SENAI investiu em cursos sistemáticos de formação, intensificou o treinamento dentro das empresas e buscou parcerias com os Ministérios da Educação, do Trabalho e com o Banco Nacional da Habitação (BNH) (Mourão, 1992).

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 e a educação para o trabalho, quase exclusiva do SENAI e do SENAC, em que o aluno recebia um conjunto de informações relevantes para o domínio do seu ofício, mas, sem um aprofundamento educativo que lhe desse condições de prosseguir nos estudos, qualificar-se em outros domínios e ter acesso à universidade.

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, educando-o para a prática da participação individual e coletiva (Vieira.Alves, 1995).

No caso brasileiro, as instituições de formação profissional sempre atuaram de forma independente e paralela aos sistemas de educação regular. Isso pode ser explicado, em parte, pela omissão do próprio poder público quanto ao acompanhamento desse sistema, transferindo as entidades patronais e ao empresariado o direcionamento da oferta de qualificação profissional. As entidades patronais “continuam no centro da qualificação e formação profissional, agora no quadro das “ilhas de excelência”, isto é, centros de formação dotados de equipamentos e recursos sofisticados e destinados a atender a segmentos de ponta do setor privado” (Cattani, 1999).

Como conseqüência, 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. Não obstante, os problemas resultantes dessa situação, enquanto o paradigma foi marcado pelo modelo fordista de produção, a qualificação profissional nos moldes oferecida pelo SENAI surtiu resultados positivos, mas, bastou a mudança do paradigma tecnológico para que se percebesse os enganos cometidos (Vieira.Alves, 1995).

1.5 Os Programas de Qualificação Profissional

A história brasileira vem mostrando que tanto a educação formal quanto os programas de capacitação profissional estiveram sempre dissociados de um Projeto Nacional de Desenvolvimento e sem articulação com as Políticas Públicas de Emprego e Educação. Mas, os avanços tecnológicos, as mudanças adotadas no interior da estrutura produtiva e a abundante demanda por emprego delinearão um novo perfil do trabalhador e ressaltaram a importância da formação profissional. Isto, suscitou no governo brasileiro, em 1995, a criação do Plano Nacional de Formação Profissional (PLANFOR), elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio da Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional.

O PLANFOR constituiu-se num mecanismo das Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda, tendo como principal fonte de financiamento o Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT). O Plano surgiu com o propósito de propiciar uma oferta de educação

profissional para qualificar, a cada ano, pelo menos 20% da população economicamente ativa (PEA).

A implementação do PLANFOR ocorreu de forma descentralizada, por meio de Planos Estaduais de Qualificação, coordenados pelas Secretarias Estaduais de Trabalho e estabeleceu parcerias mediante convênios, termos de cooperação técnica e protocolos de intenção entre o MTE e a rede de educação profissional do país, tais como:

- sistemas de ensino técnico federal, estadual e municipal;
- universidades públicas e privadas;
- “sistema S” (Senai, Senac, Sesi, Sesc, Senar, Senat, Sest e Sebrae)⁶
- sindicatos de trabalhadores;
- escolas e fundações de empresas e
- organizações não-governamentais (ONGs).

Entre 1995 e 2001, segundo informações colhidas no MTE, 15,3 milhões de trabalhadores participaram do PLANFOR. Em 1995, foi ampliado o atendimento de 153 mil educandos para algo próximo de 4 milhões, em 2001. Durante esse período, houve crescimento significativo do volume de recursos disponibilizados pelo FAT, passando de R\$ 28 milhões, em 1995, para R\$ 493 milhões, em 2001. Mas, ao mesmo tempo, a carga horária média dos cursos oferecidos passou de 150 horas para 60 horas médias, tal redução foi um claro indício da perda qualidade dos mesmos. Em 2002, os recursos orçamentários para a qualificação profissional decresceram para 302 milhões e para 2003, o Orçamento da União destinou apenas R\$ 186 milhões (SPPE, 2003).

Embora o modelo de implementação do PLANFOR tenha representado uma importante experiência de descentralização nas políticas de emprego, os problemas de fraude encontrados no Distrito Federal, em 1999, revelaram problemas no controle do MTE sobre a aplicação dos recursos pelos estados. Um conjunto de denúncias, veiculado amplamente pela mídia levou o Tribunal de Contas da União (TCU) e a Secretaria Federal de Controle da Corregedoria-Geral da União (SFC/CGU) a proporem mecanismos visando garantir maior controle público e operacional.

⁶ Serviço Social da Indústria (SESI); Serviço Social do Comércio (SESC); Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR); Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT); Serviço Social do Transporte (SEST); Serviço Brasileiro de apoio às micro e pequenas empresas (SEBRAE).

Foram implementadas medidas que envolveram a obrigatoriedade de que os recursos recebidos pelos estados fossem depositados em uma conta no Banco do Brasil, como também, maior clareza na especificação dos critérios de transferência dos recursos para os estados e a criação de uma ouvidoria no MTE para receber denúncias. “Essas ações melhoraram a transparência do PLANFOR, mas não acabaram completamente com os problemas de malversação dos recursos. Além disso, perante a restrição de recursos, passou-se a financiar cursos com carga horária bastante reduzida. Assim, em 2003, o PLANFOR foi substituído pelo Plano Nacional de Qualificação (PNQ), com o aumento do monitoramento e controle de suas ações, estabelecimento de uma carga horária mínima e conteúdos pedagógicos específicos para os diversos cursos de qualificação” (Cardoso, 2006).

O PNQ oferece cursos em diversas áreas para que trabalhadores do campo e da cidade cresçam social e profissionalmente e fiquem mais preparados para os novos desafios do mundo do trabalho. Seus principais objetivos são:

- desenvolver novos conhecimentos;
- ampliar as possibilidades de conseguir emprego;
- aumentar a chance de permanecer no mercado de trabalho;
- elevar a produtividade, melhorar o desempenho e a satisfação com o trabalho;
- dar novas perspectivas de ascensão profissional, de elevação do salário ou da renda;
- contribuir para a formação intelectual, técnica, cultural e cidadã das pessoas e
- preparar para trabalho autônomo e montar o seu próprio negócio.

A Política Pública de Qualificação está desafiada a assumir novas perspectivas frente às diretrizes do Plano Plurianual (PPA-2003/2007) que apontam para um modelo de desenvolvimento a longo prazo, para muito além de 2007, destinado a promover profundas transformações estruturais na sociedade brasileira. Tudo isto requer do PNQ a definição de novas diretrizes nos campos:

- Político: é central a compreensão da qualificação profissional como direito, como política pública, como espaço de negociação coletiva e como elemento constitutivo de uma política de desenvolvimento sustentável;
- Ético: transparência no uso e gestão dos recursos públicos; monitoramento dos contratos e dos custos intermediários (passagens, diárias, etc);

- Conceitual e pedagógico: adquire prevalência a educação integral e a qualidade pedagógica;
- Operacional: é preciso garantir um sistema integrado de planejamento, monitoramento, avaliação e acompanhamento dos egressos do PNQ em todos os seus níveis de realização; adoção de critérios objetivos de distribuição dos recursos do FAT e de análise das prestações de contas;
- Institucional: é fundamental a integração da Política Pública de Qualificação com as Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda numa construção social que inclui a cidadania, a participação no modelo de desenvolvimento e na democratização das relações de trabalho; com as Políticas Públicas de Educação para contrapor-se à superação entre educação básica e formação profissional; e com as Políticas Públicas de Desenvolvimento para que os planos e projetos de qualificação profissional sejam capazes de, sob o PPA, ajustar-se às diretrizes das políticas nacional, regional, estadual e local, como também, superar a condição de política compensatória.

Além disso, torna-se estratégico o papel do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo do Trabalhador (CODEFAT) e das Comissões Estaduais e Municipais de Trabalho para garantir uma efetiva participação e controle social. Os municípios, antes excluídos do acesso aos recursos de qualificação profissional, passam a ser agentes do processo, vinculado ao desenvolvimento local (SPPE, 2003).

O público alvo do Plano Nacional de Qualificação é todo trabalhador. Será dada preferência aos trabalhadores de baixa renda e com menor escolaridade, pessoas sujeitas à discriminação social e com maior dificuldade de acesso ao mercado de trabalho, como:

- Desempregados;
- Negros;
- Pessoas com deficiência
- Mulheres chefes de família;
- Pessoas com mais de 40 anos;
- Beneficiários de Políticas de Trabalho do Sistema Público de Emprego (SPE);
 - Primeiro Emprego;
 - Intermediação de Mão de Obra;

- Economia Solidária;
- Microcrédito.
- Beneficiários de Políticas de Inclusão Social;
 - Programa Fome Zero;
 - Programa Bolsa-Família;
 - Políticas Afirmativas:
 - Gênero,
 - Etnia,
 - Deficiência,
 - Agricultoras e agrária
 - Desenvolvimento Territorial.
- Beneficiários de Políticas de Desenvolvimento e Geração de Emprego e Renda:
 - Setores exportadores;
 - Setores beneficiários de investimento estatal;
 - Arranjos produtivos locais e do turismo
- Autônomos;
- Domésticos;
- Trabalhadores de empresas afetados pela modernização tecnológica.

1.6 Estratégia de implementação do Plano Nacional de Qualificação

O PNQ é implementado no país, por meio de Planos Territoriais de Qualificação (PlanTeQs) e de Projetos Especiais de Qualificação (ProEsQs), viabilizados mediante convênios ou outros instrumentos legais pertinentes, firmados entre os executores e o MTE.

O PlanTeQ contempla projetos e ações de qualificação profissional circunscritos a um território (unidade federativa, mesorregião, microrregião ou município), com aprovação e homologação obrigatórias dos Conselhos Estaduais e Municipais de Trabalho e Emprego referentes ao território, os quais cabe articular e priorizar demandas de qualificação profissional levantadas pelo poder público e pela sociedade civil organizada, bem como supervisionar a execução do Plano, executados sob gestão do responsável legal do arranjo institucional do território que podem ser:

- I - secretarias estaduais ou municipais de trabalho, arranjos institucionais municipais ou equivalentes de municipal que tenham a responsabilidade em seu território pelas ações de qualificação profissional;
- II - escolas técnicas públicas, empresas públicas e outros órgãos da administração pública;
- III - serviços nacionais sociais e de aprendizagem;
- IV - centrais sindicais, confederações empresariais e outras entidades representativas de setores sociais organizados, por meio de seus órgãos específicos de qualificação social ou profissional: escolas, institutos, fundações ou outros;
- V – universidades, definidas na forma da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e outras instituições de ensino superior, devidamente reconhecidas pelo Ministério da Educação, na sua área de especialidade;
- VI - fundações, institutos, escolas comunitárias rurais e urbanas e outras entidades comprovadamente especializadas na qualificação profissional;
- VII - organizações não governamentais e seus consórcios com existência legal que comprovadamente realizem atividades de qualificação profissional.

Os Projetos Especiais de Qualificação (ProEsQs) contemplam a elaboração de estudos, pesquisas, materiais técnico-didáticos, metodologias e tecnologias de qualificação social e profissional destinadas a populações específicas ou abordam aspectos da demanda, oferta e do aperfeiçoamento das Políticas Públicas de Qualificação e de sua gestão participativa, implementados em escala regional ou nacional, por entidades de comprovada especialidade, competência técnica e capacidade de execução, de acordo com as diretrizes fixadas anualmente pelo MTE, aprovadas e homologadas pelo CODEFAT.

Os ProEsQs poderão incluir ações, processos, itinerários e percursos envolvendo qualificação social e profissional da população prioritária do PNQ em escala reduzida, exclusivamente com o caráter de experimentação e validação das metodologias e tecnologias de qualificação, garantindo o caráter nacional ou regional da validação, sendo vedada a sua execução em menos de três estados de uma região (caráter regional) e em menos de oito estados de cinco regiões (caráter nacional).

Os produtos e resultados dos ProEsQs são de caráter público, devendo ser disponibilizados para a utilização como referência ou incorporação das metodologias e tecnologias desenvolvidas no âmbito do PNQ.

O objeto, as ações e outras informações pertinentes dos ProEsQs são disponibilizados pelo MTE às Comissões e Conselhos Estaduais ou Municipais de Trabalho e Emprego, para que estas possam acompanhar o desenvolvimento dos projetos e utilizar posteriormente as metodologias e tecnologias desenvolvidas, tendo como referência as formulações de prioridades para o desenvolvimento local, adaptando e ou ampliando a escala pela sua inserção, no âmbito do seu território, nos PlanTeQs correspondentes.

As entidades de caráter nacional ou regional poderão ser, simultaneamente, conveniadas com o MTE e contratadas de um ou mais PlanTeQs, não podendo esta situação ser invocada para obstaculizar acesso a recursos do PNQ

Os projetos nacionais e regionais desenvolvidos por instituições conveniadas prevêem ações estruturantes do PNQ e complementares aos PlanTeQs, munindo a política de qualificação de subsídios atualizados, tecnologias sociais de qualificação e metodologias inovadoras para sua consecução; desenvolvendo projetos de capacitação permanente para os gestores de políticas sociais e planos de qualificação direcionados para populações específicas, usualmente não atendidas pelos sistemas tradicionais de qualificação (indígenas, remanescentes de quilombos, pessoas portadoras de necessidades especiais, entre outros) e na formação de formadores.

Os Planos Especiais de Qualificação devem, igualmente, orientar-se para:

- os públicos considerados prioritários;
- estabelecer nexos claros com as políticas de desenvolvimento regional, estadual e local;
- desenvolver ações de elevação de escolaridade integradas à qualificação profissional;
- reconhecer e valorizar os conhecimentos adquiridos pelo trabalhador em outras experiências de trabalho e educacionais;
- incluir ações de encaminhamento ao mercado de trabalho, quando pertinentes;
- ter como contratadas instituições reconhecidamente idôneas, qualificadas e identificadas com os objetivos estratégicos da política pública de qualificação.

1.7 Plano Nacional de Qualificação – Indicadores nacionais de Desempenho de 2003 a 2006

O processo de avaliação do Plano Nacional de Qualificação (PNQ) foi orientado para construir e analisar os seguintes indicadores:

1) **Eficiência:** entendida como grau de aproximação entre o previsto e o realizado, em matéria de:

- Carga horária média: permite verificar se os cursos contratados estão seguindo a carga horária média adequada às ações de qualificação, conforme determinação prevista na Resolução no 333 do CODEFAT de 10.07.2003; é a média do número de horas dispendidas para qualificação da atividade por pessoa. O parâmetro determinado é de 200 horas aula para os cursos profissionalizantes integrantes do PNQ;

Tabela 1 - Carga Horária Média (horas)

Meta PNQ	PNQ				Planfor 2002
	2003	2004	2005	2006	
200	108,42	197,45	191,52	195,24	61,04

Fonte: MTE/SPPE – Elaboração própria

Observa-se na Tabela 1 que em 2004, o indicador “carga horária média” foi de 197,45 horas por pessoa qualificada, o que significa o cumprimento de 98,7% da meta do PNQ, que é de 200 horas, e o melhor resultado obtido em termos nacionais. Considerando a série histórica, verifica-se uma tendência de aumento da qualidade pedagógica dos cursos, do ponto de vista de sua carga horária média, que tende a ser confirmada pelos resultados do PNQ 2007.

- Custo médio de qualificação: mensura o investimento em qualificação profissional, adotando como referência o custo médio aluno hora. O parâmetro estipulado pelo PNQ é de R\$ 2,57 do custo educando hora.

Tabela 2 - Custo médio de qualificação

Custo-educando/ Hora (R\$)	PNQ				Planfor 2002
	2003	2004	2005	2006	
2,57	2,42	2,44	2,50	2,57	2,14

Fonte: MTE/SPPE – Elaboração própria

No período de 2003 a 2006, o custo médio de qualificação foi de R\$ 2,48 (dois reais e quarenta e oito centavos), inferior à meta do PNQ que é de R\$ 2,57 (dois reais e cinquenta e sete centavos), isto, sinaliza para o aumento de monitoramento e controle operacional, como também, para o resultado de estímulo à contrapartida das entidades conveniadas em recursos financeiros. Esta estratégia possibilita a ampliação do universo de beneficiários.

2) Eficácia: exposto pelo benefício das ações de educação profissional para os educandos, em matéria de obtenção do certificado profissional; procurar mensurar em percentual, a evolução quantitativa do total dos alunos inscritos em relação aos alunos concluintes.

Tabela 3 - Eficácia: Taxa de conclusão dos cursos (%)

ANO	INSCRITOS	CONCLUINTES	% de conclusão
2003	144.577	139.433	96,46%
2004	155.145	147.352	94,98%
2005	124.979	117.871	94,31%
2006	112.612	101.095	89,77%

Fonte: MTE/SPPE – Elaboração própria

A Tabela 3 mostra que o menor índice de evasão ocorreu em 2003, dos 144.577 mil alunos inscritos nos cursos profissionalizantes, apenas 5.144 não conseguiram terminar o curso ou evadiram, num percentual de 96,46% de aproveitamento.

3) Efetividade social: impactos do PNQ como política pública; o resultado deste indicador permite mensurar a participação dos trabalhadores beneficiários do PNQ participantes de cursos focalizados para os seguintes públicos prioritários;

- a) Beneficiários de Políticas de Trabalho, do Sistema Público de Emprego (SPE); Beneficiários de Política de Inclusão Social e Beneficiários de Políticas de Desenvolvimento e Geração de Emprego e Renda;

Tabela 4 - Efetividade Social: Integração de Políticas Públicas de Qualificação e de Trabalho, Inclusão Social e Desenvolvimento e Geração de Empregos e Renda (DGER).

População Prioritária do PNQ	2003		2004		2005		2006		Meta
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	%
Trabalhadores do SPE e Economia Solidária	80.104	57	82.194	56	58.566	50	52.443	52	
Trabalhadores-Inclusão Social	15.515	11	15.434	10	13.840	12	12.644	13	
Trabalhadores do DGER	7.950	6	13.511	9	10.213	9	3.251	3	
TOTAL	103.569	74	111.859	76	82.619	70	68.338	68	
Total do PNQ	139.433		147.352		117.871		101.095		65%

Fonte: MTE/SPPE

Na Tabela 4, verifica-se que, em relação ao grau de integração do PNQ com outras Políticas Públicas, 2004 foi o ano de maior relevância, 76% dos beneficiários eram também favorecidos de políticas de trabalho, de inclusão social ou de desenvolvimento e geração de emprego e renda (fome-zero, bolsa-família, economia solidária, etc). Mas, vale destacar que, em quatro anos consecutivos, o Programa alcançou alta efetividade social, do ponto de vista de integração de políticas, com um indicador acima da meta nacional que é de 65%.

- b) Cobertura relativa por grupo específico da população vulnerável: permite mensurar para mulheres, não brancos (pretos, pardos indígenas e amarelos) pessoas com baixa escolaridade (menor que o ensino médio completo) e jovens de 16 a 24 anos, a relação entre a quantidade de educandos e o percentual de participação de cada um desses grupos na População Economicamente Ativa (PEA).

Para análise mais precisa da efetividade deste item, o MTE, ao invés de analisar os percentuais do PNQ e da PEA isoladamente, subtraíu o % do PNQ pelo % da PEA e encontrou o percentual relativo. De acordo com a previsão feita a partir de uma análise das demandas do mercado de trabalho e das demandas para a integração com outras políticas

voltadas especificamente para os esses grupos vulneráveis, o MTE definiu metas de percentuais relativos para cada grupo de população, dessa forma, para mensurar a efetividade, é necessário comparar os dois percentuais.

“A participação relativa é calculada a partir da diferença entre o percentual de participação do grupo no PNQ e o percentual de participação do grupo na PEA. Como foi estipulada uma meta para cada um desses grupos, o resultado encontrado deverá ser maior ou igual ao percentual previsto na meta, assim será possível indicar a efetividade social do PNQ quanto a esse indicador (MTE, 2005).

Tabela 5 - Efetividade Social: Cobertura relativa por grupo específico da população vulnerável.

Grupo vulnerável específico	2003/2006	META	PLanfor (2001/2002)
Mulheres	137,54%	120%	139,26%
Pretos, pardos e indígenas*	122,01%	150%	103,26%
Baixa escolaridade	89,22%	100%	88,40%
Jovens	216,37%	150%	162,09%

Fonte: MTE/SPPE

*Não considera educandos sem declaração.

A Tabela 5 mostra que o PNQ, a nível nacional, tem alcançado as metas de atendimento às populações mais vulneráveis. Entre o ano de 2003 a 2006, foram atendidas 37,54% a mais de mulheres, pois, a meta era superar 20% da PEA. Quanto a questão de etnia (pardos, negros e indígenas), o indicador foi maior do que a participação desses trabalhadores na PEA, mas, a meta do Programa é superar em 50% a PEA. Quanto à baixa escolaridade, o PNQ atendeu um pouco abaixo da PEA, faltando 10,78% para chegar aos 100% da meta estipulada e, em relação ao item sobre os jovens, o PNQ superou 116,37% da participação desse grupo na PEA.

- c) Integração e intermediação de mão de obra: procura mensurar a taxa de encaminhamento de educandos concluintes para o mercado de trabalho e o número total de educandos concluintes. As formas de encaminhamento previstas no PNQ são: Sistema Nacional de Emprego-SINE; agências de emprego privadas; sindicatos e por meio de cooperativa, associações, micro empresas e outras formas de trabalho. “Foram desconsiderados para esse

cálculo os educandos que optaram por não ser encaminhados a algum sistema de intermediação e os educandos que já estavam ocupados antes do início do curso”. O resultado do indicador é construído por amostragem, pois, não contempla a quantidade total de concluintes do PNQ, devido à ausência de registro, por parte de algumas entidades conveniadas (MTE, 2005).

Tabela 6 - Efetividade Social: Integração e intermediação de mão de obra.

Mecanismos de intermediação	PNQ				Planfor
	2003	2004	2005	2006	2002
SINE	33,58%	59,71%	72,49%	72,41%	34,25%
Outros	23,76%	38,37%	12,61%	10,37%	42,86%
TOTAL	57,33%	98,09%	85,10%	82,78%	77,11%
% de respostas	37,90%	64,53%	97,69%	100,00%	15,37%
% de respostas/total de registro de encaminhamento	66,10%	65,78%	114,79%	120,81%	19,93%

Fonte: MTE/SPPE

Na Tabela 6, destaca-se o resultado obtido em 2004, cujo indicador de integração e intermediação da mão de obra foi de 98,09% de efetividade social. Desses educandos, 59,71% foram encaminhados para SINE.

- d) Participação dos demais trabalhadores sem ocupação;

Tabela 7 - Efetividade Social: Participação de Trabalhadores sem Ocupação

PROGRAMA	% de desocupados
PNQ 2003-2006	70,35%
Planfor 2002	65,90%

Fonte: MTE/SPPE

O indicador de participação de trabalhadores sem ocupação mostra o percentual de 70,35% relativo aos atendimentos feitos aos beneficiários do PNQ, no período de 2003 a 2006, um índice maior do que o obtido pelo Planfor em 2002, que foi de de 65,90%.

CAPÍTULO II

PLANO TERRITORIAL DE QUALIFICAÇÃO (PLANTEQ) E O MERCADO DE TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL

Este capítulo traz informações sobre o PlanTeQ/DF, destacando seu funcionamento e avaliação de desempenho, como também, considerações sobre o mercado de trabalho no DF, traçando-se um perfil ocupacional e do desemprego que é comparado com alguns aspectos do mercado de trabalho metropolitano do sistema da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED).

2.1 O Funcionamento do PlanTeQ no Distrito Federal

O PlanTeQ/DF surge com o propósito de estabelecer uma inflexão na trajetória da política de qualificação profissional no DF. Articulado ao PNQ tem como objetivo garantir uma oferta de educação profissional permanente que contribua para:

- reduzir o desemprego e sub-desemprego da população economicamente ativa;
- reduzir a pobreza, a desigualdade social e propiciar a inclusão social;
- elevar a produtividade, a qualidade, melhoria dos serviços prestados e a competitividade do setor produtivo.

A Secretaria de Trabalho do Distrito Federal para alcançar seus objetivos, articulou-se ao Departamento de Apoio ao Trabalhador, na intermediação de empregos e serviços; ao Departamento de Educação para o Trabalho, na viabilização dos cursos profissionalizantes e ao Programa de Geração de Emprego e Renda (PROGER), quanto ao financiamento para micro e pequenos produtores.

A definição dos cursos profissionalizantes a serem ofertados para a população é realizada com base:

- em estudo de mercado, buscando oferecer cursos nas áreas que geram empregos;
- na oferta de cursos existentes na rede educacional do DF;
- no interesse dos trabalhadores inscritos nas agências do trabalhador;

No PlanTeQ/DF, o público alvo é o mesmo do PNQ, assim, terão preferência de acesso ao Programa, pessoas mais vulneráveis econômica e socialmente. A execução dos cursos profissionalizantes é feita por meio de cadastramento, seleção e contratação de entidades especializadas e obedecem as seguintes exigências:

- Carga Horária: a carga horária média dos cursos deverá ser de 200 horas, não podendo haver curso com carga inferior a 40 horas;
- Clientela: a relação de educandos a serem qualificados será encaminhada às entidades executoras pela Secretaria do Trabalho, extraída de seu banco de dados, mediante articulação com os segmentos correspondentes a cada público que se constituirá de pessoas oriundas das diversas Regiões Administrativas do DF, levando-se em conta a proximidade e facilidade de acesso ao local de realização dos cursos. Em qualquer caso, o candidato deverá efetivar sua inscrição para os cursos de qualificação em alguma Agência do Trabalhador no DF;
- Conteúdo Programático: as ações de qualificação profissional deverão envolver de forma integrada os seguintes conteúdos:
 - Conhecimentos Específicos: processos, métodos, técnicas, normas, regulamentações, materiais, equipamentos e outros conteúdos específicos das ocupações. A definição dos conteúdos técnicos dos cursos deverá estar em conformidade com as atividades das ocupações a que se destinam e ter como referência a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO);
 - Conhecimentos Gerais: comunicação verbal e escrita, leitura e compreensão de textos, raciocínio lógico-matemático, saúde e segurança no trabalho direcionados às atividades inerentes à ocupação, educação ambiental, direitos humanos, sociais e trabalhistas, relações interpessoais no trabalho, informação e orientação profissional, empoderamento, gestão, autogestão, associativismo, cooperativismo, melhoria da qualidade e da produtividade. Tais conteúdos não deverão ser ministrados de forma estanque, mas, permear todo o curso, intercalados com os conteúdos de conhecimento específicos.
 - Os cursos deverão oferecer obrigatoriamente, com duração não superior a 20% (vinte por cento) da carga horária total, conhecimentos sobre saúde e

segurança no trabalho, educação ambiental, direitos humanos, sociais e trabalhistas, informação e orientação profissional e gestão do trabalho, aplicados à realidade local, à ocupação relativa ao curso, às necessidades do trabalhador e ao mercado de trabalho;

- os cursos que não sejam específicos de informática, deverão oferecer noções de informática em até 20% da carga horária total, e fazer uso dessa tecnologia mediante a utilização de aplicativos inerentes à ocupação, voltados ao público a que se destina.
- Material Instrucional - a entidade executora deverá fornecer a cada aluno o Kit Educando, composto de: apostila, caderno, caneta esferográfica e pasta com elástico;
- Fornecimento de vales-transporte e cobertura de seguro contra acidentes pessoais.

2.2 Avaliação do PlanTeQ no Distrito Federal

A Política de Qualificação Profissional no Brasil sofreu sérios desgastes em 1999, devido aos problemas de fraude ocorridos no Distrito Federal que revelaram a falta de controle do MTE sobre a aplicação dos recursos destinados aos cursos profissionalizantes do “Projeto Saber”, nome que se designava ao Plano Estadual de Qualificação (PEQ), eixo de implementação do Planfor nos estados e no DF.

O MTE e CODEFAT exigiram a obrigatoriedade de que os recursos recebidos pelos Estados fossem depositados em uma conta no Banco do Brasil, maior clareza na especificação dos critérios de transferência dos recursos e a criação de uma ouvidoria no MTE para receber denúncias.

Com a substituição do Planfor pelo PNQ em 2003, fundou-se no Distrito Federal, o propósito de colocar em novas bases a política de qualificação profissional, baseada em uma avaliação crítica dos erros anteriores, sobretudo, os de fragilidade do sistema de monitoramento e avaliação. Atualmente o Programa apresenta alguns índices de desempenho acima da média nacional do PNQ, como se pode verificar na Tabela 8.

Tabela 8 - Indicadores de Desempenho do PlanTeQ/DF – 2004 a 2006

Indicadores	Períodos			Meta do PNQ
	2004	2005	2006	
Eficiência				
Custo educando hora (R\$)	2,60	2,55	2,53	2,57
Carga horária média (horas)	194,25	200	200	200
Eficácia				
Inscritos	1.867	1.210	1.575	
Concluintes	1.510	1.010	1.208	
% de Conclusão	80,87%	83,47%	76,69%	
Efetividade social				
Encaminhamento SINE	1.445	1.010	1.208	
% de Conclusão	95,7%	100%	100%	
Encaminhamento OUTROS	42	---	---	
% de Conclusão	2,75%	---	---	
sem encaminhamento	23%	---	---	
% de Conclusão	1,52	---	---	

Fonte: MTE/SPPE

A Tabela 8 mostra que são favoráveis os indicadores dos itens de Eficiência:

- A carga horária média apresentou como resultado em 2005 e 2006, um indicador de 200 horas dispendidas na qualificação dos alunos concluintes, o que significa o cumprimento de 100% da meta do PNQ e sinaliza para uma satisfatória qualidade pedagógica dos cursos ministrados;
- O custo médio educando de 2004 a 2006, foi de R\$ 2,56 hora, inferior a meta do PNQ que recomenda um custo de R\$ 2,57.

Os resultados do indicador de Eficácia permitem verificar que há uma evasão dos alunos dos cursos profissionalizantes no DF maior do que no restante do país. Entre 2004 a 2006, dos 4.652 inscritos, apenas 3.728 terminaram os cursos, que equivale a uma taxa média de conclusão de 80,34%, enquanto a taxa média nacional de conclusão, no mesmo período, foi de R\$ 93,02%.

No que diz respeito a Efetividade Social, no item relativo aos mecanismos de intermediação de mão de obra, o Programa assegurou em 2004, o encaminhamento para o Sistema Nacional de Emprego (SINE) de 95,70% dos alunos concluintes, num patamar superior ao índice nacional para o mesmo ano que foi de 59,71% (Tabela 6).

Em 2005 e 2006, foram encaminhados 100% dos alunos concluintes para o SINE, num cumprimento claro às determinações da Resolução 333 do CODEFAT, de 10.07.2003 que estabelece a obrigatoriedade de encaminhamento dos alunos qualificados ao mercado de trabalho numa articulação ao Programa de Intermediação de Mão de Obra que procura minimizar o tempo de procura por emprego e criar oportunidades de trabalho, por meio do preenchimento de vagas ofertadas pelas empresas e organizações associativas de trabalho e geração de renda. A intermediação é um “instrumento de política pública de combate ao desemprego, à medida que busca recolocar ou inserir o trabalhador no mercado de trabalho”(Todeschini, 2005).

Alguns aspectos no processo de acompanhamento do PlanTeQ/DF precisam de aperfeiçoamento, em particular, o sistema de informatização para viabilizar o mecanismo de alimentação das informações no banco de dados da Secretaria de Estado de Trabalho no DF, como também, a eliminação da ausência de registro das informações por parte das entidades conveniadas que tem dificultado o trabalho de investigação e análise de desempenho do Programa.

2.3 O Mercado de Trabalho no Distrito Federal.

O Distrito Federal vive as transformações no mercado de trabalho, em sintonia com o Brasil e o mundo, impulsionadas por novas demandas da sociedade, pela utilização de novas tecnologias que propiciou o desaparecimento de várias profissões, resultando em desemprego. Além disso, “o desemprego é causando também:

- pelo franco desempenho da economia brasileira, principalmente, nestes últimos 20 anos, que não conseguiu estabelecer períodos de crescimento sustentado;
- o fracasso dos planos de estabilização econômico, sobretudo, no período de 1980 a 1990;
- a restrição de crédito, associada à alta taxa de juros que levou a queda de investimentos; a destruição dos postos de trabalho devido a reestruturação produtiva que procurou se adaptar a concorrência internacional de mercado, envolvendo tecnologia poupadora de mão de obra;

- o processo de privatizações, especialmente, durante o governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC);
- e o desmantelamento do Estado e dos serviços na área social”(IPEA, 2005).

Cada país possui “um contingente de pessoas em condições de participar das atividades de produção social conhecido por População Economicamente Ativa (PEA). Embora a PEA seja a expressão do potencial da produção social, apenas uma parte dela, geralmente a maior, termina sendo envolvida diretamente pelas atividades de produção social, em conformidade com as necessidades e exigências do processo de acumulação do capital”(Pochmann, 2001).

No Brasil, a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) tem como objetivo conhecer e acompanhar a situação do mercado de trabalho regional, através de levantamento sistemático, com periodicidade mensal de dados, em especial, sobre ocupação e desemprego da PEA. A Pesquisa é realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), a Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados de São Paulo (SEADE/SP) e parcerias estaduais que, no caso do DF, é a Secretaria de Estado do Trabalho do Governo do Distrito Federal.

A PED é aplicada nas metrópoles brasileiras (São Paulo, Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Distrito Federal e Salvador), áreas de grande concentração populacional e que retratam bem os problemas sócio-econômicos do país, numa amostra de cerca de 7.500 domicílios, deste total, 2.500 representa a amostragem do DF.

A mensuração da PEA é resultado da estimativa da População em Idade Ativa (PIA⁷), obtida por projeções dos dados censitários e da respectiva taxa de participação apurada pela pesquisa, ou seja, a proporção de ocupados e desempregados entre os indivíduos de dez anos e mais entrevistados pela pesquisa. Desta forma, a evolução da PEA em cada região e os respectivos pesos específicos de cada região sobre o conjunto da PEA metropolitana são resultados tanto dos valores verificados para a PIA, quanto da respectiva taxa de participação, que equivale à razão entre o segmento da população incorporada à força de trabalho, isto é, a PEA e a PIA (PED, 2005).

⁷ PIA: População com idade ativa, correspondente à população com 10 anos e mais (PED, 2006, pg.50).

A PED é um instrumento de grande utilidade ao poder público para subsidiar decisões governamentais, para os empresários, trabalhadores, e estudantes, pois, proporciona elementos fundamentais para investigação de determinados problemas.

A partir da PED, numa série histórica do período de 1997 a 2006, levantei alguns indicadores do mercado de trabalho do DF, sintetizados na Tabela 9.

Tabela 9 - Indicadores Gerais - Mercado de Trabalho no DF

Indicadores	Período – 1997 a 2006									
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Em mil pessoas:										
População total	1.759	1.814	1.873	1.932	1.989	2.055	2.104	2.168	2.236	2.299
PIA	1.439	1.487	1.586	1.586	1.638	1.692	1.747	1.804	1.863	1.913
PEA	890,9	919,3	952,6	994,1	1.034	1.090	1.126	1.163	1.203	1.245
Ocupados	727,4	738,6	742,2	793,3	821,7	863,6	868,7	920,2	974,7	1.011
Desempregados	163,5	180,6	210,4	200,7	212,1	225,9	257,4	243,2	228,3	233,7
Inativos	548,0	567,2	582,9	592,0	604,2	602,2	621,0	604,4	659,4	668,5
Em percentual										
Taxa de										
Desemprego	18,4	19,7	22,1	20,22	20,5	20,7	22,9	20,9	19,0	18,8

Fonte: PED/DIEESE/SEADE – Elaboração própria

Em termos demográficos, a Tabela 9 mostra que a população do DF atingiu em 2006, um total de 2.299 mil, numa variação de 30 % em relação a 1997, como também a PIA que, no mesmo período, registrou um total de 1.913 mil pessoas e uma variação percentual de 34%, em relação a 1997. Percebe-se um aumento constante do contingente de ocupados e de desempregados, sendo que o número dos desempregados em relação aos ocupados cresceu 25,48% no mesmo período.

A seguir, por meio da Tabela 10 é possível verificar com mais detalhes, a oferta das ocupações no mercado de trabalho no DF, assim como, na Tabela 11, o perfil do desemprego.

Tabela 10 - Perfil Ocupacional no DF

Indicadores de Nível de Ocupação	Período – 1997 a 2006									
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Posição na Ocupação										
Assalariados	527,4	542,6	550,8	592,5	625,6	639,7	647,7	680,1	725,0	735,7
Setor Privado	315,8	330,5	335,4	366,0	396,1	415,0	421,0	447,9	488,4	500,1
- Com carteira	201,3	209,6	217,4	239,2	260,1	275,8	285,7	308,1	340,4	354,8
- Sem carteira	58,9	63,0	62,6	72,8	75,3	78,4	72,8	79,3	84,1	88,8
- Outros	55,60	57,90	55,40	54,00	60,70	60,80	62,50	60,50	63,90	56,50
Setor Público	211,6	212,1	215,4	226,5	229,5	224,7	226,7	232,2	236,6	235,6
Emprego										
Doméstico	86,1	87,0	86,1	85,3	82,2	89,7	87,7	93,6	93,4	101,4
Autônomos	107,5	101,2	98,8	109,2	106,5	125,0	125,2	137,5	147,6	161,1
Outros	6,1	8,2	6,3	6,1	7,7	10,4	8,4	8,8	8,6	12,8
Sexo										
Masculino	395,6	400,6	399,7	425,6	438,8	457,9	459,7	484,7	510,6	532,9
Feminino	331,9	338,1	342,5	367,8	383,0	405,7	409,0	435,5	464,2	478,0
Faixa Etária										
10 a 15	8,6	7,3	5,2	4,6	4,5	4,7	3,2	3,8	3,1	4,5
16 a 17	18,7	17,3	16,0	14,7	13,9	14,5	12,9	13,9	13,0	13,1
18 a 24	161,3	159,6	157,0	171,2	171,5	182,1	174,0	181,1	188,9	189,9
25 a 39	327,0	335,2	337,9	361,8	371,0	388,0	392,0	415,4	433,1	444,2
40 a 55	177,0	185,0	191,7	204,3	219,9	229,1	240,0	253,6	278,1	298,1
56 a 64	28,0	27,0	27,6	29,1	32,1	36,2	37,0	40,5	45,3	47,5
65 e mais	7,0	7,4	6,6	7,2	9,1	9,4	9,9	11,7	13,0	13,7
Escolaridade										
Analfabeto	24,0	21,1	17,3	17,0	18,7	17,4	15,5	15,6	16,6	17,4
Ensino	322,5	321,0	305,9	321,1	310,2	314,2	299,9	318,3	323,8	334,9
Fundamental										
Ensino Médio	234,2	241,0	253,2	278,3	297,8	325,1	334,8	353,8	388,5	405,5
Ensino Superior	145,4	154,6	164,6	175,7	193,2	204,7	216,3	230,7	244,1	253,5
Setor de Atividade										
Indústria	34,3	29,3	29,2	30,2	29,9	31,6	31,5	33,8	37,5	38,6
Construção Civil	34,29	33,1	30,2	34,1	32,3	33,8	31,0	32,3	35,2	43,7
Comercio	110,7	109,9	107,5	117,3	124,3	132,6	136,0	144,2	156,7	151,6
Serviços	404,3	421,4	424,4	450,5	470,4	497,1	498,8	532,2	557,8	588,5
Administração										
Pública	137,6	136,4	144,5	155,0	156,9	157,9	162,8	168,6	178,7	175,5
Outros	6,1	8,2	6,3	6,1	7,7	10,4	8,4	8,8	8,6	12,8

Fonte: PED/DIEESE/SEADE – Elaboração própria

O nível de ocupação no DF, conforme Tabelas 9 e 10, vem aumentando, ano após ano, verificando-se, em média, a disponibilidade de 702.000 mil postos de trabalho, num aumento percentual de 39%, entre 1997 a 2006.

Neste período, o setor de atividade que têm liderado a oferta de ocupações no mercado de trabalho é o de Serviços que contribuí, em média, com 404.000 postos de trabalho, equivalente a 57% do total das ocupações, seguido pelo da Administração Pública, com percentual de 19% e do Comércio, com 15%.

Uma característica marcante do mercado de trabalho no DF, é o alto índice da formação superior, em média 23,43% do total dos ocupados têm o terceiro grau em escolaridade, tornando a mão de obra mais qualificada, mesmo assim, o número de desempregado vem aumentando no DF permanentemente. Porém, em 2000 e nos últimos 03 anos (2004, 2005 e 2006) houve queda em relação ao ano anterior (Tabela 9).

Constata-se que a participação do grupo etário de 10 a 15 anos diminui em 48%, entre 1997 a 2006; no mesmo período, a participação da população que se encontra em plena capacidade de trabalho, entre 18 a 55, aumentou em 40% e a do grupo etário acima dos 60 anos, que têm apresentado tendência participativa ascendente, aumentou em 95% (Tabela 10).

Tabela 11 - Perfil do Desemprego no DF

Indicadores Nível de Desemprego	Período – 1997 a 2006									
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Quantidade de desempregados										
Total	163,5	180,6	210,4	200,7	212,11	225,9	257,4	243,2	228,3	233,7
Sexo										
Masculino	75,6	84,4	94,8	91,5	93,6	100,7	116,2	105,5	96,2	100,6
Feminino	87,9	96,2	115,6	109,2	118,5	125,2	141,2	137,7	132,1	133,1
Faixa Etária										
10 a 15	10,2	10,5	8,7	7,4	6,7	6,4	7,6	8,8	8,6	9,6
16 a 17	16,0	16,6	17,7	16,1	16,7	19,4	24,6	22,5	19,1	21,9
18 a 24	63,6	69,4	82,1	79,7	85,6	91,1	102,4	96,9	91,3	89,4
25 a 39	53,1	61,2	72,4	70,6	72,9	76,2	86,4	81,4	79,0	78,7
40 a 55	17,4	19,5	25,4	22,7	25,6	28,1	32,0	29,1	26,3	29,3
56 a 64	2,6	2,9	3,4	3,4	3,7	3,7	3,5	3,9	3,1	4,0
65 e mais	0,6	0,5	0,7	0,8	0,9	1,0	0,9	0,6	0,9	0,8
Escolaridade										
Analfabeto	6,2	5,8	6,1	4,8	5,1	4,6	4,4	4,4	2,7	2,6
Ensino										
Fundamental	96,7	106,8	117,3	108,8	105,4	102,8	114,2	103,5	95,0	94,1
Ensino Médio	51,5	57,8	74,2	75,7	86,2	98,7	114,8	110,8	105,3	111,4
Ensino Superior	9,1	10,2	12,8	11,4	15,4	19,8	24,0	24,5	25,3	25,6
Experiência anterior de trabalho										
com experiência	129,6	144,3	171,9	164,6	175,8	186,3	208,0	194,9	183,1	182,6
sem experiência	34,0	36,4	38,5	36,1	36,4	39,6	49,4	48,4	45,3	51,2

Fonte: PED/DIEESE/SEADE – Elaboração própria

Em 1997, o contingente de desempregados no Distrito Federal era de 163,5 mil passando para 233,7 mil em 2006, correspondendo a um aumento de 42,9% no período.

A taxa de desemprego caiu pelo terceiro ano consecutivo, em 2004, 2005 e 2006, sendo que em 2006, alcançou o menor índice de 18,8% dos últimos 10 anos, mesmo assim, o Distrito Federal ocupa o quarto lugar no quadro de desemprego das regiões metropolitanas do sistema PED, apenas Recife e Salvador apresentam taxas maiores (Tabela 14).

Comparando o ano de 2006 a 2005, verifica-se que a ocupação teve aumento de 3,72%, enquanto o número de desempregados elevou-se em 2,36%, o que veio contribuir para a redução da taxa de desemprego em 1,05% (Tabela 11).

Na distribuição por sexo, as mulheres vêm liderando o número de desempregados no Distrito Federal nestes últimos dez anos. Em 2006, o contingente de mulheres correspondia a 57,7% do total dos desempregados.

Na faixa etária entre 18 e 39 anos de idade situa-se 71,9% dos desempregados; em relação a escolaridade, 47,7% dos desempregados têm o ensino médio e, no que diz respeito a experiência anterior de trabalho, verifica-se que 78,1% possui experiência e 21,9% não possui experiência alguma com o trabalho.

2.4 O Mercado de Trabalho Metropolitano na influência da PED.

A Tabela 12 apresenta os contingentes da PIA para as seis regiões metropolitanas investigadas e evidencia que a distribuição dos pesos específicos de cada região são bastante semelhantes aos verificados com relação a PEA. Desta forma, tanto em 1998 como em 2005, a região metropolitana de São Paulo destacava-se como determinante na composição do PIA, seguido em uma proporção bem menor por Belo Horizonte e Porto Alegre. O Distrito Federal apresentou o menor peso específico. No caso das regiões do Nordeste, Recife apresentou um peso específico de sua PIA maior do que o verificado em Salvador em 2005.

Tabela 12 - Estimativa, Variação Relativa e Taxa de Crescimento da População Economicamente Ativa (PEA) e da População em Idade Ativa (PIA)

(em mil)

Regiões Metropolitanas	PEA				PIA			
	1998	2005	Variação Relativa (%)	Taxa de Crescimento Anual (%)	1998	2005	Variação Relativa (%)	Taxa de Crescimento Anual (%)
Total	15.926	18.720	17,5	2,3	26.683	30.695	15,0	2,0
São Paulo	8.711	10.038	15,2	2,0	14.142	15.808	11,8	1,6
Distrito Federal	919	1.203	30,9	3,9	1.487	1.863	25,3	3,3
Porto Alegre	1.576	1.835	16,4	2,2	2.780	3.199	15,1	2,0
Belo Horizonte	1.898	2.391	26,0	3,4	3.295	3.991	21,1	2,8
Salvador	1.393	1.717	23,3	3,0	2.322	2.810	21,0	2,8
Recife	1.429	1.536	7,5	1,0	2.657	3.024	13,8	1,9

Fonte: PED/SEADE/DIEESE - Elaboração própria

Em 1998, o conjunto das metrópoles brasileiras totalizava um contingente de 15.926 mil indivíduos economicamente ativos, dos quais 54,7% eram de trabalhadores da região de São Paulo e o menor peso de 5,8%, correspondia ao Distrito Federal. Percebe-se que no

período de 1998 a 2005, a PEA aumentou em 17,5%, correspondendo a uma taxa de crescimento média anual de 2,3%. Este crescimento foi diferente entre as regiões, com o Distrito Federal, Belo Horizonte e Salvador, registrando taxas superiores a média metropolitana e as demais regiões, com taxas variando entre 1,0% e 2,2%, ficaram abaixo da média.

Em 2005, o Distrito Federal, embora tenha elevado sua PEA para 6,4%, continuou com o menor peso específico no conjunto das regiões; São Paulo com 53,6%, contribuiu com a maior parcela da PEA, seguido por Belo Horizonte com 12,8% e Porto Alegre com 9,8%.

O crescimento da PEA maior do que o da PIA sugere que este ritmo foi movido, não apenas por forças demográficas, mas, também pela mudança de comportamento da população, com ampliação do número de seus componentes que saíram da condição de inativos⁸ e ingressaram no mercado de trabalho.

Tabela 13 - Estimativa, Variação Relativa e Taxa de Crescimento dos Ocupados e Desempregados

Regiões Metropolitanas	OCUPADOS				DESEMPREGADOS			
	1998	2005	Variação Relativa (%)	Taxa de crescimento Anual (%)	1998	2005	Variação Relativa (%)	Taxa de Crescimento Anual (%)
Total	12.952	15.369	18,7	2,5	2.975	3.351	12,6	1,7
São Paulo	7.126	8.342	17,1	2,3	1.585	1.696	7,0	1,0
Distrito Federal	739	975	31,9	4,0	181	228	26,0	3,4
Porto Alegre	1.325	1.569	18,4	2,4	251	266	6,0	0,8
Belo Horizonte	1.596	1.992	24,8	3,2	302	399	32,1	4,1
Salvador	1.046	1.298	24,1	3,1	347	419	20,7	2,7
Recife	1.120	1.193	6,5	0,9	309	343	11,0	1,5

Fonte: PED/SEADE/DIEESE - Elaboração própria

A Tabela 13 mostra o contingente de trabalhadores ocupados⁹ e desempregados¹⁰ no mercado de trabalho metropolitano pesquisado. Em 2005, do total de 15.369 mais da

⁸ Inativos: corresponde à parcela da PIA que não está ocupada ou desempregada. Os inativos maiores de 10 anos representam o total da PIA menos a PEA (PED, 2005).

⁹ Ocupados são os indivíduos que: possuem trabalho remunerado exercido regularmente ou de forma irregular, desde que não estejam procurando trabalho diferente do atual. Excluem-se as pessoas que, não tendo procura, exerceram de forma excepcional algum trabalho nos últimos 30 dias (PED, 2005).

¹⁰ Desempregados são os indivíduos que procuraram trabalho nos 30 dias anteriores a entrevista da PED e as que não exerceram nenhum trabalho, nos últimos 7 dias; pessoas que realizam de forma irregular algum

metade, num percentual de 54,3%, encontrava-se em São Paulo e a menor parcela de 6,3% no Distrito Federal.

O nível de ocupação, entre 1998 a 2005, cresceu em 18,7%, passando de 12.952 em 1998, para 15.369 em 2005, correspondendo a um aumento médio anual de 2,5% no período. Apesar do Distrito Federal, na série estudada, apresentar o menor peso específico, a sua taxa de crescimento em 4,0%, relativa às ocupações foi a mais intensa, seguido de Belo Horizonte com 3,2% e Salvador com 3,1%. O contingente de trabalhadores desempregados em 1998, era de 2.975, passando em 2005 para 3.351, numa variação de 12,6 %, representando uma ampliação desta categoria, refletida na taxa de crescimento médio anual de 1,7%.

No período entre 1998 e 2005, o ritmo de crescimento anual de postos de trabalho (2,5%) foi superior ao da força de trabalho (2,3%) (Tabela 13 e 12), o que implicou numa pequena diminuição do número de desempregados. Este movimento refletiu a redução da taxa de desemprego em São Paulo que passou de 18,2% para 16,9%, Porto Alegre de 15,9% para 14,5% e no Distrito Federal de 19,7% para 19,%, mesmo assim, o DF continua ocupando o quarto lugar no quadro do desemprego (Tabela 14).

Tabela 14 - Evolução da Taxa de Desemprego – Regiões Metropolitanas

Regiões pesquisadas	Período – 1997 a 2006								
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Distrito Federal	19,7	22,1	20,2	20,5	20,7	22,9	20,9	19,0	18,8
São Paulo	18,2	19,3	17,6	17,6	19,0	19,9	18,7	16,9	15,8
Belo Horizonte	15,9	17,9	17,8	17,8	18,1	20,0	19,3	16,7	14,0
Porto Alegre	15,9	19,0	16,6	16,6	15,3	16,7	15,9	14,5	14,4
Recife	21,6	22,1	20,7	20,7	20,2	23,2	23,1	22,3	21,4
Salvador	24,9	27,7	26,6	26,6	28,0	28,0	25,5	24,4	23,7

Fonte: PED/DIEESE/SEADE – Elaboração própria

O governo brasileiro vem adotando medidas voltadas para melhorar a distribuição de renda. Neste sentido, as políticas de geração de emprego, trabalho e renda exercem um papel importante, atuando no apoio ao desempregado (seguro-desemprego), em caráter compensatório; buscando reduzir a assimetria de informações no mercado de trabalho

trabalho remunerado (ou não) e pessoas que apresentam procura efetiva de trabalho nos últimos doze (12) meses (PED, 2005).

(qualificação profissional) e por meio de financiamento de créditos direcionados a diversos setores podem dinamizar a geração de emprego e renda.

Este conjunto de ações atua no mercado de trabalho, tanto do lado da oferta como da demanda, portanto, é importante lembrar que existem outros fatores que influenciam a dinâmica do mercado de trabalho no DF e no país.

CAPÍTULO III

PROCEDIMENTOS TÉCNICO-METODOLÓGICOS

Neste capítulo, serão apresentados os resultados da pesquisa. Buscou-se levantar a situação dos alunos que concluíram os cursos profissionalizantes do PlanTeQ/DF, no período de outubro a dezembro de 2006, para verificar em que medida estes cursos possibilitaram aos seus egressos condições de acesso ao mercado de trabalho. Aborda-se a metodologia estatística, a análise estatística e a conclusão.

3.1 Metodologia Estatística

Para coleta dos dados, utilizou-se um processo misto, que possibilitou o levantamento de informações junto a um maior número de respondentes, a um menor custo:

- o questionário com perguntas de múltipla escolha, apresentando uma série de possíveis respostas, abrangendo várias facetas do mesmo assunto. A “técnica de múltipla escolha é facilmente tabulável e proporciona uma exploração em profundidade, quase tão boa quanto a das perguntas abertas¹¹(Rampazzo, 2002).
- no questionário também perguntas abertas, onde foi possível entrevistar as pessoas. A entrevista que é “uma técnica de coleta de dados importante por dar oportunidade de fala ao entrevistado, pondo em relevo a realidade percebida por este sob seu próprio ponto de vista. Além disso, a técnica da entrevista dá ao entrevistador a possibilidade de perceber variáveis que vão além daquilo que está sendo respondido pelo entrevistado. Durante a entrevista, o pesquisador pode tanto obter variáveis mais minuciosas sobre a situação concreta, onde o objeto de pesquisa se encontra (os personagens envolvidos, o ambiente, as circunstâncias em questão), como dados subjetivos que estão além daquilo que é perguntado (como as expectativas e o significado dos acontecimentos para os envolvidos)” (Chizzotti, 1995);

¹¹ Perguntas abertas (também chamadas livres, ou não-limitadas) são aquelas que permitem ao informante responder livremente, usando linguagem própria, e emitir opiniões (Rampazzo, 2002, pg.112 e 113).

A população alvo em estudo é composta por 485 alunos egressos dos cursos de qualificação profissional, do PlanTeQ/2006, conforme cadastro utilizado pela Secretaria de Estado de Trabalho do Governo do Distrito Federal. O total de 485 egressos foi distribuído em estratos, segundo os grupos das Regiões Administrativas (RA's) do DF: Grupo I, II, III e entorno do DF (Tabela 15).

O modelo de Amostragem adotado foi estratificada aleatória por grupo de RA's. Para o cálculo da Amostra, a fórmula para uma distribuição de população finita, teve:

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Onde:

N – tamanho da população = 485 egressos do plano de qualificação profissional;

z - valor da tabela da distribuição normal padrão – probabilidade de 95% = 1,96 desvios na tabela normal;

p e q – proporção de sucesso e fracasso – utiliza-se 0,50 para cada proporção de satisfeitos ou insatisfeitos com o curso de qualificação profissional;

e – erro para o cálculo da estimativa – 7,64% para mais ou para menos em cada estimativa.

$$n = \frac{485 \cdot 1,96^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50}{(485 - 1) \cdot 0,0764^2 + 1,96^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50} \cong 123$$

Quanto menor o erro a ser perseguido numa pesquisa, maior deve ser a amostra, limitando-se o erro, em pelo menos 10% que é um percentual suportável para a pesquisa. Assim, para um erro de 10%, a amostra exigiria a aplicação *mínima de 80 questionários*. Devido aos altos custos (telefone, transporte, etc) não foi possível trabalhar com o universo total de 485 alunos, nem mesmo com uma pequena margem de erro, por exemplo, 5% que representaria a aplicação de 214 questionários. ***Mas foi possível coletar dados de 123 alunos*** egressos dos cursos profissionalizantes, ***num percentual de 7,64% de erro – e.***

A Amostra foi distribuída também, segundo grupo das RA's, para melhor representar o todo (Tabela 15).

Tabela 15 – Distribuição da População total e da Amostra, segundo grupo das RA's.

Grupo	RA's	*Alunos Egressos	Amostra	Percentual (%)
GRUPO I	Brasília	----	----	----
	Lago Norte	----	----	----
	Lago Sul	----	----	----
	Sub-total	----	----	----
GRUPO II	Candangolândia	2	2	1,6
	Cruzeiro	--	--	--
	Gama	94	28	23,0
	Guará	8	2	1,6
	Núcleo Bandeirante	3	--	--
	Planaltina	41	5	4,0
	Riacho Fundo	25	7	5,7
	Sobradinho	20	3	2,4
	Taguatinga	55	9	7,2
	Sub-total	248	56	45,5
GRUPO III	Brazlândia	20	2	1,6
	Ceilândia	115	31	25,2
	Paranoá	2	--	--
	Recanto das Emas	26	11	9
	Samambaia	49	15	12,1
	Santa Maria	21	4	3,3
	São Sebastião	--	--	--
	Sub-total	233	63	51,2
ENTORNO	Águas Lindas (GO)	2	2	1,6
	Vale do Amanhecer	1	1	0,85
	Valparaíso (GO)	1	1	0,85
	Sub-total	4	4	3,3
TOTAL		485	123	100,0

* Total de **alunos concluintes** (egressos) dos cursos profissionalizantes.

Foram analisados dados referentes a 123 egressos dos cursos de qualificação profissional do PlanTeQ/DF, do período de outubro a dezembro de 2006, segundo dados da Secretaria de Estado de Trabalho do GDF. Após a aplicação do questionário (Anexo I) e das entrevistas, foi realizada uma análise descritiva, tabular e gráfica. A coleta de dados da pesquisa foi feita no domicílio do aluno (entrevistas e aplicação do questionário) e também por meio do telefone.

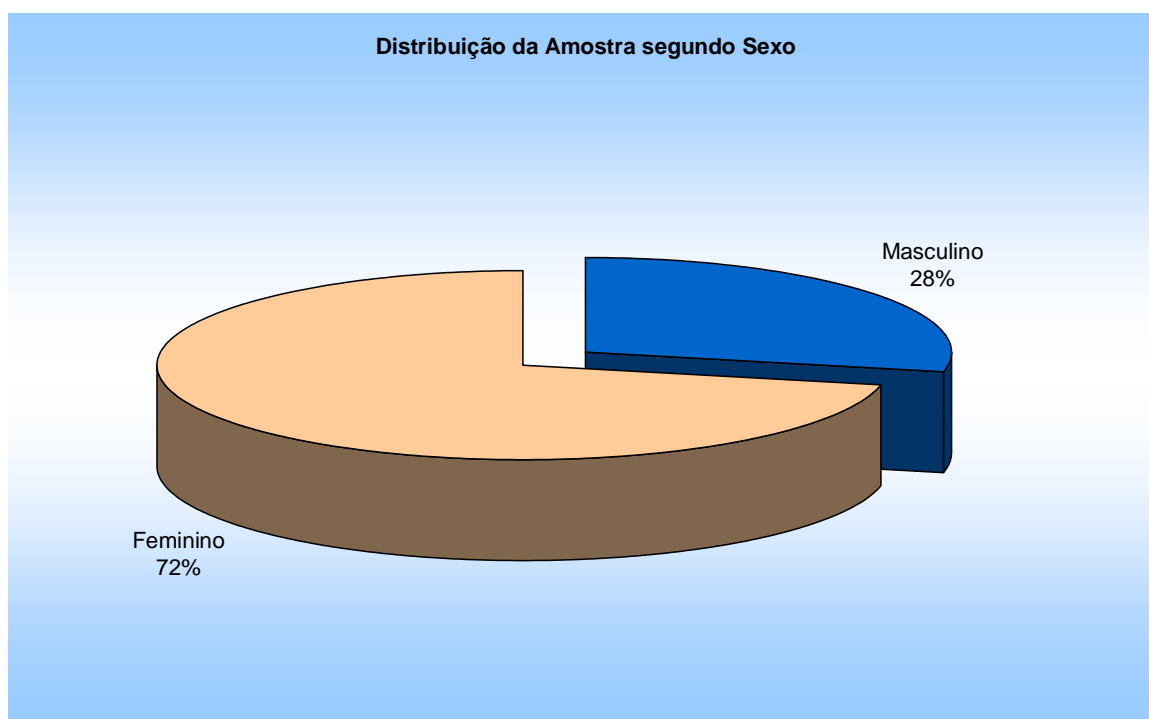
3.2 Análise Estatística

Nesta etapa, serão apresentadas tabelas e gráficos (análise descritiva), referentes as principais variáveis desse estudo. O objetivo é mostrar como os dados coletados se distribuem em relação às variáveis investigadas.

Tabela 16 – Distribuição da amostra segundo Sexo

Sexo	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL	% ACUMULADO
Masculino	35	28,5	28,5
Feminino	88	71,5	100,0
<i>Total</i>	<i>123</i>	<i>100,0</i>	

Fonte: Elaboração própria com dados coletados dos alunos egressos.

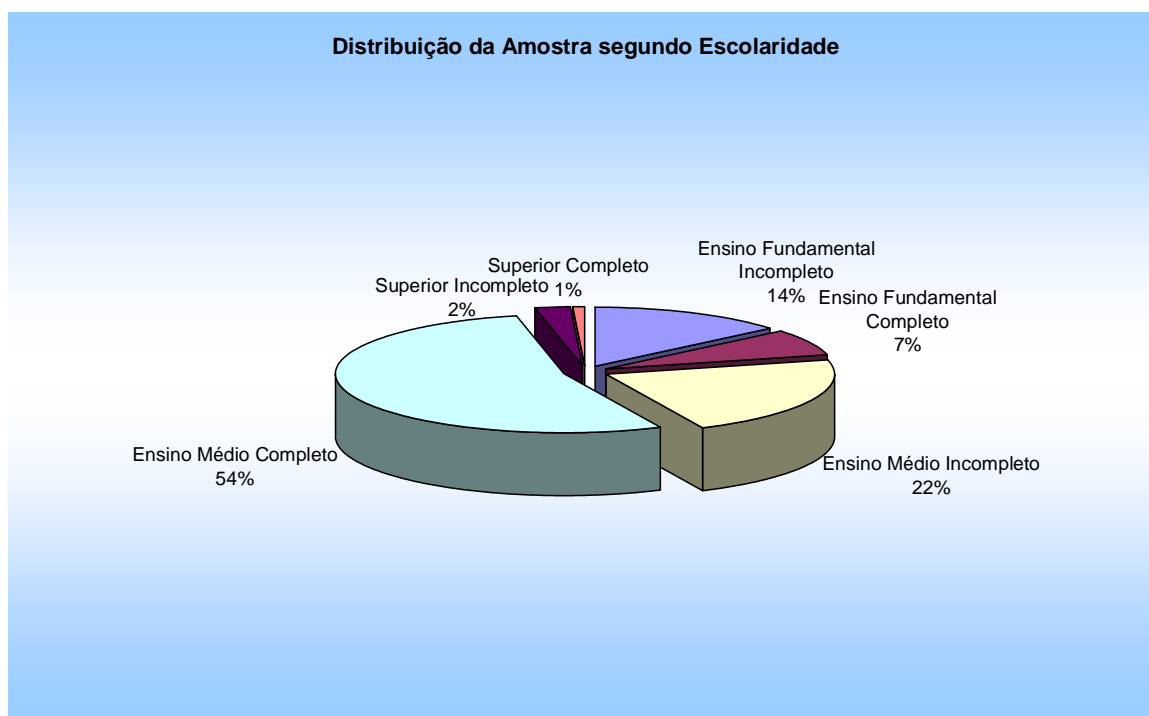


Do total de 123 alunos egressos pesquisados, nota-se que a distribuição por sexo está representada em 72% mulheres e 28% homens.

Tabela 17 – Distribuição da amostra segundo Escolaridade

Escolaridade	Egressos	Percentual	% Acumulado
Fundamental Incompleto	17	14,0	14,0
Fundamental Completo	8	7,0	21,0
Médio Incompleto	27	22,0	43,0
Médio Completo	66	54,0	97,0
Superior Incompleto	3	2,0	99,0
Superior Completo	2	1,0	100
Total	123	100,0	

Fonte: Elaboração própria com dados coletados da pesquisa.



A pesquisa mostra que 54% dos alunos possui Ensino Médio Completo, 22% Ensino Médio Incompleto, mas, apenas 31,7% estão estudando atualmente (Tabela 19).

Tabela 18 – Distribuição da amostra segundo Estudo Atual

Está estudando atualmente?	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL	% ACUMULADO
Não respondeu	1	0,8	0,8
Sim	39	31,7	32,5
Não	83	67,5	100,0
<i>Total</i>	<i>123</i>	<i>100,0</i>	

Tabela 19- Distribuição da amostra segundo Ocupação

Você trabalhava antes do curso profissionalizante?			Você trabalha hoje após o curso profissionalizante?		
	Frequência	(%)		Frequência	(%)
Sim	21	17	Sim	35	28
Não	102	83	Não	88	72
Total	123	100	Total	123	100

Fonte: Elaboração própria com dados coletados da Pesquisa.

Dos 123 pesquisados, apenas 21 trabalhavam antes dos cursos e a maior procura junto ao PlanTeQ foram para os cursos de: Operador de Microcomputador (37,4%), seguidos de Salgadeiro e Costureira com 12,2% cada. Após a conclusão dos cursos, este número aumentou para 35 alunos, mas, por meio da pesquisa de campo, foi possível verificar que **72% dos egressos do PlanTeQ** não conseguiram inserção no mercado de trabalho e continuam desempregados.



Tabela 20 – Estatísticas Descritivas da Renda informada pelos egressos

Estatísticas	N	%de resposta	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Quanto era sua renda antes do curso profissionalizante?	29	23,6	250	2.000	527,97	362,116
Quanto é sua renda hoje, após o curso profissionalizante?	35	28,5	100	1.500	454,49	235,827

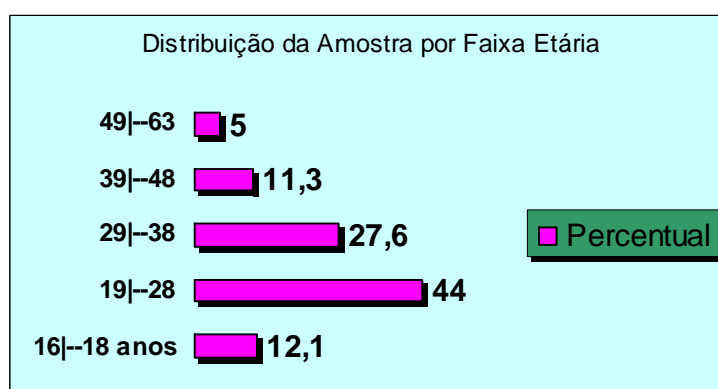
O quesito renda na maioria das pesquisas sobre mercado de trabalho envolve uma problemática na informação desta variável, ou seja, o número de não respostas chega a ser altíssimo. Nessa pesquisa não foi diferente, quando perguntado “*quanto era sua renda antes do curso profissionalizante?*”, apenas 29 dos pesquisados (sendo que destes, 08 trabalham na informalidade), deram informações sobre o valor que ganham mensalmente. A renda mínima deste grupo é de R\$ 250,00 e a máxima é de R\$ 2.000,00, apresentando uma renda média, em torno de R\$ 528,00.

E, quando perguntado aos 123 alunos egressos “*quanto é sua renda hoje, após o curso profissionalizante?*”, o número de respostas aumentaram para 35, equivalente a 28% do total, mas, a renda média diminuiu para R\$ 455,00.

Tabela 21 – Distribuição da amostra segundo Faixa Etária

Faixa Etária	Frequência	Percentual	% Acumulado
16 --18 anos	15	12,1	12,1
19 --28	54	44,0	56,1
29 --38	34	27,6	83,7
39 --48	14	11,3	95,0
49 --63	6	5,0	100
Total	123	100,0	

Fonte: Elaboração própria com dados coletados dos alunos egressos.



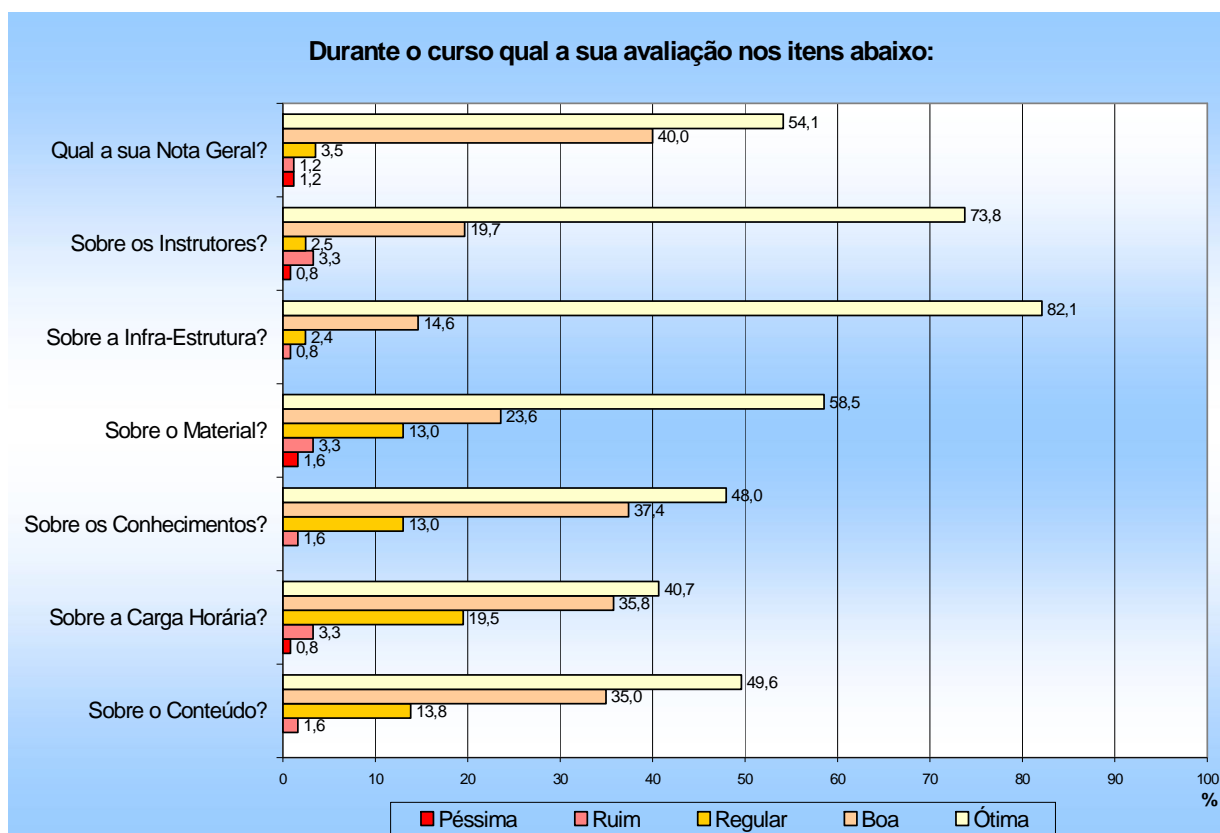
No que diz respeito a faixa etária, 44% dos alunos egressos pesquisados têm idade entre 19 e 28 anos; a idade mínima é de 16 anos, a máxima 63 anos.

Tabela 22 – Aproveitamento dos cursos, na ótica do aluno concluinte.

Durante o Curso, qual a sua avaliação sobre:	Notas					Alunos
	Péssima	Ruim	Regular	Boa	Ótima	
Conteúdo	---	2	17	43	61	123
Carga Horária	1	4	24	44	50	123
Conhecimentos	---	2	16	46	59	123
Material	2	4	16	29	72	123
Infra-estrutura	---	1	3	18	101	123
Instrutores	1	4	3	24	91	123
Nota Geral	2	2	4	49	66	123

Fonte: Elaboração própria com dados coletados dos alunos egressos.

Em percentuais (%):



Quando perguntado aos egressos sobre a avaliação do curso profissionalizante, nota-se que em todos os quesitos houve maior percentual de satisfação ótima, veja no gráfico acima, em especial nos itens: Infra-estrutura (82,1%), Instrutores (73,8%), Material Didático (58,5%) e Nota Geral ao curso (54,1%).

Tabela 23 – Avaliação pós-curso:

Você foi estimulado a elevar a sua escolaridade durante o curso?	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL	% ACUMULADO
Sim, totalmente	97	78,9	78,9
Sim, parcialmente	4	3,3	82,1
Não	22	17,9	100,0
<i>Total</i>	123	100,0	

Após o curso como ficaram seus conhecimentos?	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL	% ACUMULADO
Melhoraram muito	85	69,1	69,1
Melhoraram um pouco	34	27,6	96,7
Mantiveram-se inalterados	4	3,3	100,0
<i>Total</i>	123	100,0	

O curso atendeu suas expectativas?	FREQUENCIA	PERCENTUAL	% ACUMULADO
Não respondeu	3	2,4	2,4
Sim, totalmente	85	69,1	71,5
Sim, parcialmente	21	17,1	88,6
Não	14	11,4	100,0
<i>Total</i>	123	100,0	

O que você fez (ou fará) após a conclusão do curso?	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL	% ACUMULADO
Procurar emprego	100	81,3	81,3
Abrir negócio	7	5,7	87,0
Estudar	13	10,6	97,6
Outros	3	2,4	100,0
<i>Total</i>	123	100,0	

Você acha importante a reciclagem/requalificação profissional?	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL	% ACUMULADO
Sim, totalmente	121	98,4	98,4
Sim, parcialmente	2	1,6	100,0
<i>Total</i>	123	100,0	

Você acha que a formação profissional atende as exigências do mercado de trabalho?	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL	% ACUMULADO
Não respondeu	1	0,8	0,8
Sim, totalmente	89	72,4	73,2
Sim, parcialmente	17	13,8	87,0
Não	16	13,0	100,0
<i>Total</i>	123	100,0	

Na sua opinião, quem está mais qualificado tem maiores chances de arranjar um emprego?	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL	% ACUMULADO
Não respondeu	1	0,8	0,8
Sim	108	87,8	88,6
Não	2	1,6	90,2
As vezes	10	8,1	98,4
Não sei	2	1,6	100,0
<i>Total</i>	123	100,0	

Você indicaria este curso para outra pessoa?	FREQUENCIA	PERCENTUAL	% ACUMULADO
Sim	117	95,1	95,1
Não	5	4,1	99,2
Não sei	1	0,8	100,0
<i>Total</i>	123	100,0	

Na avaliação pós curso algumas características se destacam:

- 17,9% dos egressos responderam que *não* foi estimulado a elevar a sua escolaridade durante o curso;
- 27,6% disseram que *melhoram um pouco* os seus conhecimentos após o curso e 3,3% *mantiveram inalterados*;
- 11,4% concluíram que o curso *não atendeu* suas expectativas e 17,1% *atenderam parcialmente*;
- as atitudes após a conclusão do curso foram: 81,3% procurar emprego, 10,6% estudar, 5,7% abrir um negócio, 2,4% outros motivos;
- 98,4% acham importante a reciclagem/requalificação profissional, porém 13% dos egressos pensam que a formação profissional *não atende* as exigências do mercado de trabalho e 13,8% *atendem parcialmente*.
- 87,8% dizem que quem está mais qualificado têm maiores chances de arranjar um emprego;
- E por fim 95,1% indicariam este curso para outra pessoa.

Durante a pesquisa, na entrevista foi possível apreender certos elementos subjetivos que retratam os sentimentos dos entrevistados. Estes aspectos quantitativos foram selecionados de acordo com as semelhanças das respostas e transcritos os depoimentos:

- Ao explicarem os motivos pelos quais se inscreveram nos cursos do PlanTeQ - 81% responderam basicamente a mesma coisa de que a intenção seria procurar emprego, a seguir o depoimento de um aluno sobre o assunto:
 - “tinha a expectativa de fazer um curso bem feito, com excelente qualificação já que os professores do SENAI têm boa fama, para ter condições de encontrar emprego, mas, a frustração foi grande ao término do curso quanto partir para o mercado de trabalho e senti na pele as dificuldades e até agora estou desempregado”.
- Alguns egressos comentando os motivos pelos quais não estariam atuando na área de formação do curso:
 - “falta um empenho maior da Agência do Trabalhador em articular e efetivar as vagas de emprego, junto aos empresários”;

- falta de experiência profissional anterior que é muito exigida em todos os locais em que foram deixados os currículos;
 - “o curso é fraco, não atende às exigências do mercado de trabalho. As aulas são muito corridas. Eu, por exemplo, esperava aprender digitação e sair de lá sem saber muita coisa”;
 - Eu consegui uma carta de apresentação da Secretaria de Estado de Trabalho do DF e isto me ajudou bastante na hora de conseguir o emprego, agora estou trabalhando na área de informática.
- Sugestões:
 - Mais aulas práticas do que teóricas;
 - Maior planejamento seria bom;
 - Reconduzir para o mercado;
 - Crítica:
 - Prometeram encaminhamento de estágio na perspectiva de emprego, mas, não cumpriram o prometido.

Considerações Finais

O Plano Nacional de Qualificação, lançado em junho de 2003, busca orientar a Política Pública de Qualificação do país sobre novas bases e na perspectiva de direito social. Um outro passo importante do PNQ é que as ações devem ser integradas no território, quer estadual, intermunicipal ou municipal. É uma forma de incorporar o município em ações de políticas públicas, começando com a qualificação profissional, como forma de inclusão social e redução do desemprego.

A preocupação atual com a questão do desemprego é grande em todo mundo. O grande desafio é como vencê-lo. Como planejar a formação profissional neste contexto? Qual seria a proposta de qualificação profissional adequada para atender as demandas requeridas pelas transformações produtivas? Qual o sentido de continuar investindo uma grande quantidade de recursos do FAT em programas de qualificação social?

Diante de tantos questionamentos recortei como objeto de investigação a verificação dos limites da política de qualificação no DF, por meio do PlanTeQ/DF, em criar oportunidades de inserção dos alunos concluintes dos cursos profissionalizantes no mercado de trabalho.

Por meio da pesquisa de campo, foi possível verificar que do total dos 123 pesquisados, 72% não conseguiram inserção no mercado de trabalho, o que equivale dizer que 88 dos egressos continuam desempregados. Após a conclusão dos cursos profissionalizantes, apenas 35 alunos conseguiram trabalho, contudo, vale destacar que destes, apenas 13 alunos estão trabalhando na área de formação do curso escolhido, com carteira de trabalho assinada, contratados por empresas privadas, com auxílio alimentação, transporte e plano de saúde, numa situação bem diferenciada dos 22 alunos restantes que estão trabalhando na informalidade, sem direitos trabalhistas.

Convém registrar que se reproduz entre os egressos dos concursos promovidos pelo PlanTeQ/DF, a “conformação de um padrão dual, onde uma parcela de trabalhadores encontra-se plenamente incluída por meio de uma ocupação regular e de boa qualidade; e os demais, precariamente incluídos em subemprego, ocupações atípicas e parciais; ou, ainda, trabalhadores excluídos, sem emprego por longa duração. Assim, uma nova situação de vulnerabilidade social estaria associada tanto à exclusão do mercado de trabalho quanto

à inclusão precária, que passariam a impedir o acesso aos programas de proteção social” (Pochmann, 2001).

Em relação aos rendimentos, os 28% dos egressos que estão trabalhando possuem renda variando entre R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta) a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), contudo, destaca-se que a renda máxima é de um aluno concluinte do curso de operador de microcomputador que está atuando na área de informática no mercado de trabalho.

No geral, os egressos avaliaram de forma positiva a formação recebida nos cursos profissionalizantes do PlanTeQ/DF: 69,1% afirmaram que adicionaram muitos novos conhecimentos; 98,4% acham importante a iniciativa do governo em oferecer reciclagem e qualificação profissional; 78,9% responderam que foram bastante estimulados pelos professores à elevar o nível de escolaridade ou continuar estudando. Contudo, sabe-se que não basta boa intenção, mas, decisão governamental de articular o PNQ com as Políticas de Educação e, em especial, as de natureza socioeconômica, no que tange à necessidade de geração de emprego e renda.

O PlanTeQ/DF precisa melhorar administrativamente para:

- Aperfeiçoar o sistema de informatização;
- Disponibilizar as informações necessárias para o trabalho de investigação e análise de desempenho da política de qualificação profissional no DF;
- Empregar mais esforço na intermediação da mão de obra, como instrumento de combate ao desemprego.

O uso intensivo da tecnologia no sistema produtivo, associado às inovações nos processos de gestão e organização do trabalho, exigiram nova modalidade de qualificação profissional. Mas, concomitante, o treinamento da mão de obra em grande escala criou um exército de trabalhadores qualificados desempregados no mercado de trabalho, uma vez que a tecnologia é poupadora de mão de obra.

Além do mais, para atender as exigências da reestruturação produtiva, o capitalismo vem articulando o desenvolvimento das forças produtivas com a eliminação de postos de trabalho. Assim, é tarefa impossível querer vencer o desemprego sem alterações significativas na estrutura produtiva.

A captação externa de recursos, na ordem de 12,2 bilhões de dólares no terceiro trimestre de 2007, foi comemorada pelo governo brasileiro (Assis, J.C, 2007). Mas, é bom

lembrar que, geralmente, o dinheiro estrangeiro chega no país objetivando a especulação financeira – já que o Brasil oferece taxas de juros altíssimas. Se os dólares que estão chegando fossem usados no sistema produtivo, aí, sim, haveria motivos de celebração. Mas, é fácil deduzir que, apenas uma parte insignificante destes capitais, vai para a produção, uma vez que o país apresenta baixas taxas de investimento, de crescimento econômico, com a renda do trabalhador muito baixa e o nível de desemprego muito alto.

Atualmente, é comum justificar-se o desemprego pela falta de qualificação profissional exigida pelas novas demandas, *reponsabilizando-se os indivíduos* pelo falta de empenho na busca desta qualificação ou pelo insucesso na conquista de um posto de trabalho, principalmente, quando o governo lhes possibilitou o acesso aos cursos profissionalizantes.

Para amenizar o desemprego é necessário, antes de tudo, a “construção de um novo modelo econômico que tenha como eixo estruturante o desenvolvimento sustentável e solidário, com a inclusão dos que vivem em extrema precariedade, por meio de programas sociais, criação de novos empregos, ampliação do direito do trabalho e da proteção social, universalização dos serviços e atendimento aos setores vulneráveis” (Todeschini, 2005).

Referências Bibliográficas

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho** . São Paulo, Cortez, 2005.

ASSIS, Marisa de. **O Mundo do Trabalho**. Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego, 2001.

ASSIS, J.C. **Captação externa para especulação financeira**. Disponível em <http://www.desempregozero.org.br> . Acesso em 17 outubro de 2007.

CARDOSO, J.C. Políticas de Emprego, Trabalho e Renda no Brasil: desafios à montagem de um Sistema Público, Integrado e Participativo. Brasília, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2006.

CATTANI, Antônio David. **Trabalho e Tecnologia – Dicionário crítico**. Petrópolis, Vozes, 1999.

DEMO, Pedro. Questões para a Teleducação. Petrópolis, Vozes, 1998.

GATTI, Bernadete Angelina.FERES, Nagib Lima. **Estatística Básica para Ciências Humanas**. São Paulo, Alfa Omega, 1978.

HIRATA, Helena. **Qualificação**. In Trabalho e Tecnologia – Dicionário crítico. Antônio David Cattani, Petrópolis, Vozes, 1999.

IPEA. Radar Social. Disponível em:<<http://www.ipea.gov.br>>acesso em 20 de maio de 2007.

LEITE, Elenice Monteiro. Os anos de 1970: do “milagre econômico” à desaceleração. In o Mundo do Trabalho. Marisa de Assis, Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego, 2001.

LEVIN, Jack. **Estatística Aplicada A Ciências Humanas**. São Paulo, Harbra, 1977.

OVALE, Ivo I. TOLEDO, Geraldo L. **Estatística Básica**. São Paulo, Atlas, 1988.

POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização**. São Paulo, Boitempo Editorial, 2001.

Todeschini, Remígio. **Construindo Ações Integradas: desafios para a construção do sistema público de emprego, trabalho e renda**. Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego, 2005.

Secretária de Políticas Públicas de Emprego (SPPE). **Plano Nacional de Qualificação**. Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego, 2003.

Secretária de Políticas Públicas de Emprego (SPPE)/Departamento de Qualificação. **Indicadores de Desempenho: Plano Nacional de Qualificação – 2003 e 2006**. Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego, 2005.

Secretária de Políticas Públicas de Emprego (SPPE). **Construindo Ações Integradas: desafios para a construção do sistema público de emprego, trabalho e renda**. Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego, 2005.

VALLAS, S. Peter. **Qualificação**. In Trabalho e Tecnologia – Dicionário crítico. Antônio David Cattani, Petrópolis, Vozes, 1999.

VIEIRA, C.A.dos Santos. ALVES, E.L.Gutierrez. **Qualificação Profissional: uma proposta de política pública**. Brasília, IPEA, 1995.

ANEXO I

Nº _____

QUESTIONARIO DE AVALIAÇÃO DOS CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL do PlanTeQ/DF 2006

Este questionário é de suma importância para que possamos avaliar os resultados do curso de qualificação profissional. Pede-se que seja preenchido com a maior seriedade e honestidade possível, assinalando com **X** sua resposta.

1 - Cidade onde você mora? _____

2 - Sexo

- Masculino
- Feminino

3 - Idade ____ ____ anos

4- Qual é sua Escolaridade?

- Ensino fundamental incompleto
- Ensino fundamental completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Superior incompleto
- Superior completo

5 - Está estudando atualmente?

- Sim
- Não

6 - Qual dos cursos profissionalizantes você concluiu?

- Auxiliar de Mecânico
- Camareira de Hotel
- Costureira
- Garçom / Garçonete
- Instalador de Som, Alarme, Travas e Vidros
- Manicura / Pedicura / Depilação
- Operador de Microcomputador
- Recepcionista de Consultório (Médico ou Dentário)
- Salgadeira
- Outros

7 - Você estava trabalhando antes de começar a fazer o curso profissionalizante?



Sim

Não

8 - Quanto era sua renda antes do curso profissionalizante? _____

9 - Quanto é sua renda hoje, após o curso profissionalizante? _____

10 - APROVEITAMENTO DO CURSO:

Durante o Curso, qual a sua avaliação sobre:	Notas				
	1	2	3	4	5
					
Conteúdo					
Carga Horária					
Conhecimentos					
Material					
Infra-estrutura					
Instrutores					
Nota Geral					

11 – AVALIAÇÃO APÓS A CONCLUSÃO DO CURSO:

a) Você foi estimulado **a elevar a sua escolaridade** durante o curso?

Sim, totalmente Sim, parcialmente Não

b) Após o curso como ficaram seus conhecimentos?

Melhoraram muito Melhoraram um pouco Mantiveram-se inalterados

c) O curso atendeu suas expectativas?

Sim, totalmente Sim, parcialmente Não

d) O que você fez (ou fará) após a conclusão do curso?

Procurar emprego Abrir negócio Estudar Outros

e) Você acha importante a reciclagem/requalificação profissional?

Sim, totalmente Sim, parcialmente Não

f) Você acha que a formação profissional atende as exigências do mercado de trabalho?

Sim, totalmente Sim, parcialmente Não

g) Em sua opinião, quem está mais qualificado **tem maiores chances** de arranjar um emprego?

Sim Não Às vezes Não sei

h) Você indicaria este curso para outra pessoa?

Sim Não Às vezes Não sei

