

RELATÓRIO
SEMINÁRIO TRIPARTITE SOBRE
CERTIFICAÇÃO E DIVERSIDADE

*Produtos, resultados e conclusões do Projeto
“Avanço Conceitual e Metodológico da Formação
Profissional no Campo da Diversidade no Trabalho e da
Certificação Profissional”*

Brasília, 10 e 11 de abril de 2002

Relatório do Seminário Tripartite sobre Certificação e Diversidade

Elaborado por:
João Carlos Alexim
Lucienne Assunção Moniz Freire

Oficina Internacional del Trabajo
Escritório de Brasília

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2002
1ª edição 2002.

As publicações da *Oficina Internacional del Trabajo* gozam da proteção dos direitos autorais sob o Protocolo 2 da Convenção Universal do Direito do Autor. Breves extratos dessas publicações podem, entretanto, ser reproduzidas sem autorização, desde que mencionada a fonte. Para obter os direitos de reprodução ou de tradução, as solicitações devem ser dirigidas ao Serviço de Publicações (Direitos do autor e Licenças), *International Labour Office*, CH-1211 *Geneva 22, Switzerland*. Os pedidos serão bem-vindos.

Organização Internacional do Trabalho
Relatório do Seminário Tripartite sobre Certificação e Diversidade
1ª edição - Brasília : OIT, 2002.
140 p.
ISBN: 92-2-813555-7

I. Autores: Alexim, João; Freire, Lucienne II. Relatório do Seminário Tripartite sobre Certificação e Diversidade. III. Brasil. VI. Título.

As designações empregadas nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, e a apresentação de matéria nelas incluídas não significam, da parte da Organização Internacional do Trabalho, qualquer juízo com referência à situação jurídica de qualquer país ou território citado ou de suas autoridades, ou à delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade por opiniões expressas em artigos assinados, estudos e outras contribuições recai exclusivamente sobre seus autores, e sua publicação não significa endosso da OIT às opiniões ali constantes.

Referências a firmas e produtos comerciais e a processos não implicam qualquer aprovação pela *Oficina Internacional del Trabajo*, e o fato de não se mencionar uma firma em particular, produto comercial ou processo não significa qualquer desaprovção.

As publicações da OIT podem ser obtidas no Escritório para o Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel.: (61) 426-0100, ou no *International Labour Office*, CH-1211. *Geneva 22, Switzerland*. Catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima, ou por e-mail: brasilia@oitbrasil.org.br
Visite nossa página na Internet: www.oit.org/brasilia

Revisão ortográfica e gramatical
Ildenir Braga
Impresso no Brasil
Estação Gráfica Ltda. (estagraf@uol.com.br)

Esta publicação é um produto do Projeto “Avanço Conceitual e Metodológico da Formação Profissional no Campo da Diversidade no Trabalho e da Certificação Profissional”, desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela Secretaria de Políticas Públicas de Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

Diretor da OIT para o Brasil
Armand Pereira

Secretário de Políticas Públicas de
Emprego do MTE
Nassim Meheff

Coordenadora do Projeto
Lucienne Freire

Consultores do Projeto
Fernando Vargas
Ivo Steffen
João Carlos Alexim
Raimundo Brígido

SUMÁRIO

<u>RELATÓRIO SEMINÁRIO TRIPARTITE SOBRE CERTIFICAÇÃO E DIVERSIDADE</u>	9
<u>1 – CONCLUSÕES E RESULTADOS DO SEMINÁRIO</u>	11
<u>2 – EXTRATO DAS PALESTRAS E DEBATES</u>	19
<u>APÊNDICE – A CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL</u>	115
<u>ANEXO 1 – PROGRAMA DO SEMINÁRIO</u>	123
<u>ANEXO 2 – PARTICIPANTES DO SEMINÁRIO</u>	129
<u>ANEXO 3 – LISTA DE SIGLAS</u>	135

SEMINÁRIO TRIPARTITE SOBRE CERTIFICAÇÃO E DIVERSIDADE

*Produtos, Resultados e Conclusões do Projeto
OIT/MTE - "Avanço Conceitual e Metodológico da
Formação Profissional no Campo da Diversidade no
Trabalho e da Certificação Profissional".*

Seminário realizado nos dias 10 e 11 de abril de 2002,
na sede da OIT em Brasília

1. CONCLUSÕES E RESULTADOS DO SEMINÁRIO

ANTECEDENTES:

A certificação de competências profissionais vem ocupando um espaço cada vez mais importante no campo da educação profissional em muitos países, entre eles o Brasil.

Essa importância é resultante da necessidade de se reforçarem os sistemas tradicionais de educação devido a diversos fatores, como:

- § rapidez das mudanças tecnológicas;
- § ampliação e diversificação das demandas de especialização;
- § aumento de padrões de qualidade;
- § valorização dos programas de formação profissional, redução de seus custos para a economia/sociedade e melhoria da empregabilidade das pessoas que participam desses programas;
- § promoção da redução dos riscos ambientais e riscos de acidentes e doenças ocupacionais;
- § promoção de oportunidades de emprego/renda para pessoas de baixa escolaridade com trabalhos precários no setor informal e para pessoas com necessidades especiais que estejam com dificuldades de integração no mercado de trabalho e na sociedade.

O estabelecimento de currículos acadêmicos e teóricos na educação gerou certo distanciamento entre o ensino formal e o mundo do trabalho. A rapidez das mudanças tecnológicas e da reestruturação econômica e empresarial ampliou esse hiato.

Os exames de conhecimentos destituídos de aplicação prática pouco têm valido como indicadores de competência profissional. A partir do primeiro emprego, o trabalhador começa a trilhar um difícil caminho de auto-aprendizagem, no qual nem sempre é bem sucedido na conquista dos conhecimentos exigidos pelas empresas. Tal situação acaba levando o profissional a utilizar subterfúgios para ocultar o seu despreparo. Muitos apelam para a simpatia, outros procuram fazer apenas o mais observável. Nesse clima, desenvolve-se uma verdadeira subcultura de simulação profissional.

Uma das grandes dificuldades para o enfrentamento das práticas discriminatórias no trabalho reside no fato de estas práticas não serem assumidas abertamente pela sociedade. Há uma tendência generalizada, por exemplo, de se negar a existência do racismo. As minorias tendem a se tornar "invisíveis" para o conjunto da sociedade. Somente através de

políticas ativas que por vezes incorporam ações afirmativas esses grupos são alcançados pela prática social.

A educação, quando elitizada, pode contribuir para uma maior exclusão. Só os escolhidos e privilegiados têm a sorte de cursar uma faculdade ou um curso de excelência ou obter uma especialização excepcional. A exclusão elimina do mercado numerosos talentos que permanecem cronicamente desempregados, dependentes da família e com problemas de baixa auto-estima, muitas vezes revoltados e expostos à vida de delinqüência.

O novo modelo de educação para o trabalho, entretanto, muda radicalmente o paradigma, colocando no centro do processo a certificação e o ensino baseado em competências.

O novo paradigma parte do princípio de que mesmo as pessoas que possuem alguma deficiência física ou intelectual têm ou podem desenvolver habilidades e competências que lhes permitam engajar-se no mercado de trabalho. As últimas descobertas da ciência neurocognitiva derrubaram também concepções preconceituosas de superioridade genética ou racial. Todas as pessoas são potencialmente competentes. Um sistema de formação adaptado às características individuais é capaz de transformar qualquer um, dentro de suas tendências, em um especialista competente.

Em atenção aos princípios da Convenção nº 111¹ da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a nova educação profissional tem, portanto, o compromisso de promover a igualdade de oportunidades, tornando o mercado e as relações de trabalho isentos de todas as formas de discriminação

Além disso, os compromissos assumidos pelos países-membros das Nações Unidas na III Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Formas Conexas de Intolerância, realizada na África do Sul, de 31/08 a 07/09 de 2001, concentram-se no desenvolvimento de estratégias e medidas efetivas para o combate às várias formas de intolerância e para ampliação do nível de consciência sobre os danos causados pelos diversos fatores que fazem perpetuar as práticas discriminatórias.

Os dois conceitos – certificação e diversidade – aparecem com destaque no debate que orientou a concepção e implementação do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR) a partir de 1995. O PLANFOR incorporou, de forma explícita, a dimensão da diversidade, como que essa é uma questão fundamental para se construir um novo

¹ Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, ratificada pelo Brasil em 1965.

modelo de educação profissional focado na dinâmica do mundo do trabalho, bem como para se enfrentar a exclusão social e para se construir a cidadania. Com base nas diretrizes do Plano Nacional de Direitos Humanos (PNDH) e da Convenção nº 111 da OIT, o PLANFOR prevê que a qualificação profissional deve atender à PEA em toda sua diversidade, sem discriminação de qualquer natureza: idade, sexo, raça cor, escolaridade, aptidões físicas e mentais.

Diante deste quadro, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) decidiram desenvolver o “Projeto Avanço Conceitual e Metodológico da Formação Profissional no Campo da Diversidade no Trabalho e da Certificação Profissional”.

O Projeto promoveu a adoção da certificação no campo da educação profissional e, conseqüentemente, incentivou sua colocação na agenda dos atores sociais, dos órgãos governamentais e das instituições especializadas. Envolveu na discussão do tema um número expressivo e diverso de pessoas interessadas, além de profissionais e especialistas, consolidando o entendimento sobre os conceitos vertidos e desenvolvidos no processo de intercâmbio e implantação de experiências.

O Projeto incentivou o diálogo, somando-se a experiências já existentes e facilitando a implementação de novas iniciativas. As abordagens de cada uma das instituições mencionadas abaixo espelham o grau de diversidade e multiplicidade com que são vistos os conceitos de certificação e de competência.

O Ministério da Educação (MEC) deu um passo para a reforma educacional direcionada ao trabalho, com o Projeto sobre um “Sistema Nacional de Certificação Profissional” voltado para a continuidade de estudos, atendendo à prescrição da Lei de Diretrizes e Bases (LDB). O Conselho Nacional de Educação (CNE), em seu Parecer nº 4/99, consagrou o princípio da certificação e a necessidade do enfoque de competências.

O Projeto LOGOS, do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial do Rio de Janeiro (SENAI-RJ), o Projeto Aprendendo a Aprender, do Centro Público da Secretaria de Emprego e Relações do Trabalho (SERT) do Governo do Estado de São Paulo e o Projeto INTEGRAR, da Central Única dos Trabalhadores (CUT), são experiências inovadoras que aplicam metodologias pedagógicas apropriadas. A preocupação principal está em desenvolver as competências básicas e genéricas para garantir a transversalidade e a abertura para um leque maior de alternativas no mercado de trabalho.

A ABRAMAN foi pioneira na aplicação da certificação aos trabalhadores que já possuem experiência tácita. Estabelecendo parcerias

com o SENAI, a FBTS e a PETROBRAS, abriu vários Centros de Qualificação (CEQUALS), com o objetivo de formar, certificar e dar complementação àqueles trabalhadores que não passaram pelo sistema formal de ensino.

O Instituto Brasileiro de Metrologia (INMETRO) que, por força de sua natureza institucional e já experiente na certificação de produtos, passou a orientar igualmente a certificação de pessoas.

As instituições mencionadas fizeram parte do “Grupo de Referência Tripartite” do Projeto. Discutiram, na busca de consenso, os conceitos e as diversas questões referentes à certificação, e constituíram o embrião de uma Rede Nacional de Certificações, que está em expansão.

A última atividade do Projeto foi a realização do “Seminário Final Tripartite sobre Certificação e Diversidade”, em Brasília, nos dias 10 e 11 de abril de 2002, que serviu para consolidar os resultados e produtos obtidos. O debate teve um perfil elevado, contando com a participação de dirigentes e técnicos das instituições nas discussões propostas no programa, o que selou a pertinência das ações desenvolvidas no âmbito do Projeto.

A partir das conclusões do Seminário, pode-se afirmar que há um reconhecimento e uma expectativa por alguma forma de continuidade das ações, o que significa que o Projeto foi valorizado pelos participantes. Ao final, se pensou em diferentes possibilidades para dar continuidade ao que o Projeto fazia: aglutinar os profissionais e instituições para buscar juntos o avanço das experiências e o desenvolvimento das metodologias, com a plena conscientização dos atores sociais.

OBJETIVOS DO SEMINÁRIO:

- § Apresentar os produtos e analisar os resultados e conclusões do Projeto, incluindo diretrizes para a formulação de políticas e programas de emprego/renda, produtividade e inclusão social.
- § Identificar perspectivas e diretrizes básicas para atividades de seguimento do Projeto.

DESENVOLVIMENTO E CONCLUSÕES DO SEMINÁRIO:

Participaram do Seminário Final Tripartite sobre Certificação e Diversidade setenta e duas pessoas, representantes dos membros do Grupo de Referência do Projeto e de outras instituições envolvidas no Projeto, tanto da vertente da Certificação quanto da Diversidade. Também

estiveram presentes especialistas e pessoal de organizações não governamentais.

O programa do Seminário procurou tratar dos dois temas, com enfoque tanto separado quanto associado. No primeiro dia, foram discutidas, em mesas distintas, a questão da certificação como instrumento promotor de melhorias de oportunidades no mundo do trabalho e da promoção da diversidade como mecanismo de combate à discriminação e de inclusão de pessoas com características e necessidades especiais. No segundo dia, o debate concentrou-se no tema da certificação como um instrumento promotor da diversidade (ver programa em anexo).

Na abertura do Seminário, os dois dirigentes principais do Projeto fizeram uma síntese dos principais objetivos e resultados alcançados.

O Diretor da OIT, Armand Pereira, ressaltou que o Projeto contribuiu para colocar o tema na agenda do país e propiciou o desenvolvimento de uma cultura da certificação por competências e do enfoque da diversidade como política de combate à discriminação. Enfatizou que o Projeto promoveu uma ampla discussão conceitual que resultou no entendimento básico do assunto por numerosas instituições e profissionais e treinou um bom número de especialistas, em Turim e no país. Preparou ainda documentos técnicos de grande utilidade, já editados. O Diretor da OIT salientou que o Projeto foi além dos seus objetivos iniciais, ao fortalecer iniciativas institucionais, ao agregar outras minorias além das de gênero e raça, constantes da proposta inicial, e ao integrar novos atores sociais nos temas examinados, como o movimento sindical.

O Secretário de Políticas de Públicas de Emprego do Ministério do Trabalho, Nassim Mehedeff, reconheceu os méritos do Projeto e destacou a necessidade de se tomar em conta os setores menos favorecidos. Para isso exibiu um vídeo do PLANFOR onde se pôde observar como alguns usuários daquele Programa se beneficiaram de seus recursos para criar pequenos negócios. Com a exibição do filme, o Secretário procurou mostrar que a certificação para a qualidade não pode esquecer os informais, os pequenos. Mencionou ainda a necessidade de se evitar uma certificação tecnicista, deixando entender que propõe uma certificação que tenha o ser humano em primeiro plano.

O Seminário buscou trazer novas participações para ampliar o entendimento dos temas tratados, em especial sobre as questões relativas à educação como uma das fortes vertentes da certificação. Reforçou-se a linha de relacionamento formação *versus* certificação, proporcionando um melhor entendimento sobre o enunciado de que “quem forma não certifica”, ou seja, uma mesma instituição pode até fazer as duas coisas, desde que em de unidades autônomas.

Os participantes do Seminário ressaltaram que reconhecer

conhecimentos adquiridos na prática do trabalho, seja como legitimação para o mercado de trabalho, seja como crédito para prosseguimento de estudos, continua sendo um tema prioritário. Em atendimento às diretrizes do CNE e à LDB, o MEC vem desenvolvendo esforços no sentido de concretizar um sistema de certificação para reconhecer a competência do trabalhador, independentemente de onde a tenha adquirido.

Também se discutiu a oportunidade e a necessidade de se promover uma articulação entre as diferentes vertentes da certificação: a da educação, da produtividade e do trabalho. Concluiu-se que vale a pena continuar confrontando esses diferentes enfoques, que respondem a fins diferentes, mas que devem assumir princípios comuns.

Em diversos momentos, foi discutido o papel do setor público na condução dos sistemas de certificação. Embora o MTE não pretenda estimular a criação ou criar diretamente um sistema nacional de certificação, dispõe-se a colaborar com iniciativas setoriais ou locais.

Durante o evento não foi definida nenhuma proposta em relação a uma eventual participação do FAT na sustentação de sistemas de certificação, apesar de ser um assunto freqüentemente levantado nas discussões durante a realização do Projeto.

Como resultado do debate sobre a relação certificação *versus* diversidade foram ressaltadas as seguintes questões:

- § A diversidade tem de ser verificada em cada passo de um processo de formação ou de certificação, sem teorias que possam sustentar formalismos;
- § A certificação pode ajudar a combater a discriminação, uma vez que as normas técnicas podem depurar vícios e maus hábitos. Pode também excluir ou incluir, dependendo dos objetivos assumidos.
- § A associação formação x certificação x diversidade é a fórmula certa para evitar maiores conseqüências de um processo naturalmente seletivo.
- § O País está maduro para enfrentar a implantação de sistemas de certificação, sob a iniciativa de qualquer dos atores, porque já se dispõe de compreensão conceitual e instrumentos metodológicos, faltando apenas o exame de cada caso e a decisão política.
- § Não existe, entretanto, um único caminho para a certificação, cada caso exige exame e decisão.

No debate final, os participantes concluíram que certificação e diversidade caminham paralelas. A integração dos temas ainda não pôde avançar significativamente, pois os que promovem diversidade não parecem interessados em certificação. Da mesma maneira, os que

promovem certificação não parecem interessados em questões de diversidade. Novos esforços terão de ser implementados para que se obtenham reais avanços nesse terreno.

Os participantes recomendaram que se aprofundassem estudos sobre a questão da economia informal, já que o Projeto não foi dirigido prioritariamente para este setor e não tenha identificado nenhuma iniciativa específica de certificação nessa matéria.

É consenso que, para o futuro, há a necessidade de se dispor de um órgão, como o MTE ou mesmo a OIT, para seguir promovendo a troca de experiências e a cooperação, capaz de continuar confrontando as vertentes para chegar em algum momento a uma estrutura nacional cooperativa.

Foi também defendida a negociação como base necessária para promover a inclusão social e melhor focalizar a própria certificação. Assim, a montagem de um espaço virtual parece constituir-se em um consenso. Vale a pena insistir em criar esse espaço para distribuir o material produzido de uma forma mais dinâmica e instrumental, possibilitando a continuidade e a evolução nas relações já estabelecidas entre os parceiros. A OIT poderia ser um canal para esse objetivo, funcionando preliminarmente até que alguma instituição nacional assuma a responsabilidade.

Durante o Seminário foram lançadas as seguintes publicações, produzidas no âmbito do Projeto:

§ *“Diversidade e Educação Profissional – Referencial de Planejamento”*

Organizadores: Ana Clara Bellan, Jussara Dias, Lucienne Freire (colaboradora)

§ *“Certificação de Competências Profissionais – Glossário de Termos Técnicos”*

Organizadores: João C. Alexim, Raimundo Brígido, Lucienne Freire (colaboradora)

§ *“Certificação de Competências Profissionais, Análise Qualitativa do Trabalho, Avaliação e Certificação de Competências – Referenciais Metodológicos”*

Autores: Fernando Vargas, Ivo Steffen, Raimundo Brígido
Organizadores: João C. Alexim, Raimundo Brígido, Lucienne Freire (colaboradora)

§ *“Certificação de Competências Profissionais – Relatos de Algumas Experiências Brasileiras”*

Organizadores: Ivo Steffen, Raimundo Brígido, Lucienne Freire (colaboradora)

Os conhecimentos obtidos no âmbito do Projeto e as conclusões do Seminário concorrerão seguramente para o propósito de ajudar a focalização da educação profissional e de reduzir ou eliminar manifestações de discriminação social nas propostas de projetos destinados a financiamento pelo PLANFOR.

Espera-se que os resultados alcançados mantenham vivo o contínuo intercâmbio de experiências entre as instituições envolvidas, em consonância com a orientação metodológica adotada pelo Projeto de se promover o diálogo social como forma de garantir o papel da certificação como instrumento primordial para a promoção de emprego/renda, o aumento de produtividade, a redução dos custos de formação, a redução de riscos e, sobretudo, a inclusão social.

2. EXTRATO DAS PALESTRAS E DEBATES

O presente documento reproduz o Seminário na forma como foi realizado, com mesas redondas e debates, conformando um expressivo conjunto de idéias e experiências que ajudam a compreender o momento vivido pelos dois temas no país. A qualidade e representatividade dos participantes concorrem para dar aos textos uma notável importância. Convém ter em conta, entretanto, que embora resumido mantivemos a forma oral com que foram apresentados, o que pode trazer estranheza na leitura, mas estamos certos de que não prejudica a boa compreensão desejada.

ABERTURA:

ARMAND PEREIRA – Diretor da OIT no Brasil: *“Produtos, resultados e perspectivas de seguimento do ponto de vista da OIT”.*

De modo geral as organizações de empregadores vêm na certificação, oportunidades de melhorias de qualidade, de produtividade, de competitividade, bem como de redução de custos de formação e de riscos ambientais e ocupacionais. As organizações dos trabalhadores por sua vez vêm reconhecendo os benefícios potenciais e os processos participativos da certificação, que podem promover a obtenção, manutenção e troca de empregos, não só empregos formais, mas também por conta própria. Sempre houve da parte dos grupos de trabalhadores um certo receio de que a certificação fosse ou pudesse ser um filtro. Outros acreditam que poderia ser um instrumento de inclusão social que pudesse ajudar pessoas que têm certa dificuldade de inserção no mercado de trabalho, como mulheres, negros, pessoas com deficiências e necessidades especiais e com outras orientações sexuais. Enfim, foi reconhecido o potencial da certificação como instrumento facilitador.

À luz dessas duas perspectivas, o governo vem reconhecendo o papel potencial da certificação não só como instrumento para melhorar oportunidades de emprego, renda, mas também como uma forma de suplementar as carências educacionais no país. É importante reiterar que foi precisamente esse Projeto OIT-MTE que acabou desencadeando o processo de diálogo social, com todas as vantagens que valem a pena ser destacadas. Todas as partes, a meu ver, que acabaram ganhando com esse diálogo.

O Brasil tem um panorama social de fortes desigualdades, que é reconhecido nacional e internacionalmente, e isso precisa ser corrigido. Por um lado, é necessária uma maior eficácia das leis que tratam de discriminação. Precisa-se também de iniciativas diversas na melhoria de oferta de oportunidades de acesso ao mercado de trabalho e de ações afirmativas, que é um assunto a ser discutido, cada vez mais, no âmbito nacional. Precisa-se mais de políticas públicas e de programas, iniciativas empresariais que possam complementar aquilo que a aplicação da lei pode fazer. Nesse âmbito, parcerias têm sido desenvolvidas, com estudos sobre ética e responsabilidade social empresarial.

As estatísticas do IBGE e do DIEESE, embora com metodologias diferentes, têm mostrado a mesma rota. Revelam o fato de que mulheres e negros no Brasil sofrem muito mais que brancos e homens para se inserir no mercado de trabalho. Essas estatísticas, embora com percentuais diferentes, mostram muito claramente o referencial tanto em termos de desemprego aberto, que chega a cerca de 4% em São Paulo, e muito mais em Salvador e Recife, como também em termos de remuneração entre os jovens de 16 a 19 anos. Esse diferencial de taxa de desemprego aberto chega a cerca de 6% acima da média de 25 a mais anos de idade. Para os negros o quadro é ainda muito mais grave, não só em termos das taxas de desemprego aberto, mas também em termos de dados sobre subemprego e de remuneração que são difíceis de medir. Seria necessário focalizar mais sobre algumas coisas fundamentais relacionadas com o papel da certificação na promoção da diversidade em termos práticos, inclusive identificar algumas áreas onde isso já está sendo feito.

Esse Projeto se encerra praticamente neste evento, mas foram construídas parcerias que começam a dar frutos importantes, e isto vem ocorrendo com instituições como o Instituto de Hospitalidade, o Instituto ETHOS, o SENAI, o SENAC, ABRAMAN, FBTS, ABENDE, INMETRO e outras entidades. As Centrais Sindicais, por sua vez, têm se empenhado nessa questão, além de alguns sindicatos específicos. Confederações têm feito algum trabalho importante que poderia se desenvolver mais junto aos parceiros. A Rede Virtual de Certificação de Competências e Diversidade é algo que está sendo finalizado e que será certamente uma maneira de dar continuidade aos logros do Projeto e manter acesa a chama.

NASSIM MEHEDEFF – Secretário de Políticas Públicas de Emprego - (SPPE/MTE): *“Cenários futuros da educação profissional e o papel da certificação e das políticas de diversidade nesse contexto”*.

A minha alegria é muito grande neste seminário, porque tudo aquilo que se fez consolidar no Projeto foi exatamente essa percepção de que certificação ocupacional, principalmente no contexto brasileiro, na história da educação, da pobreza, da discriminação, não pode ser encarada de uma forma tecnicista, economicista, ilhada de uma análise do que significa a história dos trabalhadores, das empresas, das relações de trabalho e da percepção que se tem hoje sobre o mercado de trabalho e as tendências que podem estar sendo construídas a partir dessa realidade, do direito ao trabalho e à renda.

Nesses seis anos do Projeto, logramos um consenso tripartite, de que certificação ocupacional no Brasil, no contexto da história e de realidade do país, não pode se limitar ao conceito formal, tecnicista e economicista, que entende certificação profissional apenas como uma base para a melhoria de qualidade do setor formal de trabalho e produção. Existe uma realidade de mercado, há pessoas que nunca estiveram nesse mercado formal e nunca vão estar, não adianta querer formalizar todo o mercado de trabalho, porque a própria economia funciona com outra dinâmica. A inovação deste Projeto foi abordar a certificação ocupacional dentro de um contexto de diversidade.

Pobreza no Brasil tem raça/cor e gênero, é feminina e negra na sua grande maioria. É fácil desenvolver um modelo de certificação ocupacional de modo tecnocrático, com todos os diagramas e todas as percepções possíveis da participação das Centrais Sindicais, dos empresários, do setor produtivo enfim. É fácil, já foi tentado no Brasil nos anos 70, mas não funcionou, porque não se juntou a discussão da melhoria da qualidade e da produtividade do setor produtivo com tema da inclusão social.

As relações de trabalho no país nunca foram justas, estamos em um país que tem 500 anos de história e 400 de economia escravocrata. Estamos agora reconstruindo as relações capital-trabalho. Esse entendimento é fundamental em um processo de certificação ocupacional. Sem essa perspectiva, a certificação se torna excludente, vai selecionar os “os melhores” que, como sabemos, são brancos, homens, jovens, de maior escolaridade. A PEA (população economicamente ativa) tem 74 milhões de pessoas, das quais pouco mais de um terço chegou a completar 8 anos de estudo – o mínimo obrigatório no país desde 1972. As diferenças setoriais/regionais são enormes: trabalhadores urbanos têm em média 6 anos de estudo, mas no setor rural essa média não chega a 4 anos. Não

adianta falar da criatividade do trabalhador brasileiro, de como supera a baixa escolaridade; isso é conversa de colonizador, de dizer que o povo é muito criativo, ele vence as suas próprias dificuldades. Não vence, se não houver políticas públicas, sociais e econômicas, voltadas para a melhoria geral de qualificação e escolaridade da PEA – e não apenas sistemas seletivos de certificação ocupacional.

Durante este Projeto, em certos momentos o Ministério do Trabalho chegou a ser impertinente, insistente no diálogo tripartite, porque não estava, como não está, disposto a incentivar a criação intempestiva de um sistema de certificação ocupacional no Brasil, pensando que isso seria a solução parcial ou total do problema da melhoria da qualidade da produtividade dos trabalhadores e das empresas. Pois este país é muito grande, diversificado, com todas as questões de pobreza e de exclusão a que me referi.

Além disto, quem deve fazer certificação ocupacional não é o poder público, mas o setor produtivo, que deve assumir o papel de certificação, porque são os trabalhadores e os empregadores que têm consciência da sua própria realidade, das suas próprias necessidades. Também não adianta montar um sistema ouvindo apenas os empresários, esquecendo que o trabalhador é quem mais sabe de seu desempenho, necessidades de qualificação, da natureza do seu trabalho.

Minha postura, a do Ministério do Trabalho e a do Governo, em relação à certificação ocupacional é exatamente essa, ou seja, é preciso construir um modelo, mas de forma descentralizada, e sempre tendo como base as realidades concretas deste país, do ponto de vista de pobreza, de exclusão social, de história das relações trabalhistas, do que significa o próprio modelo de sindicalismo no Brasil, toda a questão da unicidade e liberdade sindical, toda a história da qualificação profissional no país, que nunca foi necessariamente baseada em negociação coletiva. Estamos despertando para a necessidade de qualificação profissional ser item da pauta de negociação coletiva, para deixar de ser benesse de empresários e tornar-se base efetiva para solução de problemas de melhoria de qualidade não só da empresa, mas sobretudo da vida e condições de trabalho dos trabalhadores.

Estamos percebendo agora o que significa a melhoria de qualidade do setor produtivo, porque o conceito de qualidade até há vinte anos era um modelo de base escravocrata: era melhor quem explorava e ganhava mais. Dessa perspectiva, este Projeto, que está terminando sua primeira fase – termo que sublinho com muita ênfase - está dizendo o seguinte: o papel do poder público é de incentivar experiências de certificação ocupacional que venham do próprio setor produtivo, de organizações de trabalhadores, de empregadores. Incentivar essas iniciativas, compará-las, fazer com que sejam discutidas, estabelecer fóruns de discussão

tripartite sobre seus resultados, identificar as melhores experiências e aquelas que apresentem problemas, esse é o papel do setor público, que não pode ser “gendarme” das relações trabalhistas.

Não é possível continuar discutindo certificação ocupacional sem incluir, como elemento fundamental, as questões de diversidade e da exclusão social, a análise de diversidade e da participação dos excluídos a partir principalmente da representação dos trabalhadores.

É muito recente a consciência das Centrais Sindicais sobre a questão da exclusão social, sobre a questão das populações oprimidas, porque sua agenda, até recentemente, só considerava seus filiados, trabalhadores do setor formal, um segmento relativamente privilegiado na realidade brasileira. Hoje as Centrais Sindicais estão começando a abrir a sua agenda, estão começando a pensar o que significa a relação capital-trabalho em uma perspectiva ampla, incluindo questões de raça, de cor, de gênero, de portadores de deficiência – de diversidade e igualdade de oportunidades, enfim.

Congratulo a OIT, as Centrais Sindicais e as Confederações Patronais, e todas as representações da sociedade civil que participaram do Projeto, pelos resultados obtidos, construindo as bases e as raízes de um novo conceito de certificação ocupacional na realidade brasileira, de um sistema e um processo que possam contribuir para a melhoria da qualidade do trabalho e das empresas, mas também para a amortização da dívida social que temos acumulado por mais de 500 anos.

Cada vez que vejo esse vídeo (*refere-se a um vídeo projetado sobre programas de educação profissional para grupos vulneráveis*), quando o menino homossexual fala, eu me emociono, porque isso mostra, na verdade, as “externalidades” da realidade brasileira, em uma acepção diversa da que propõem os economistas e tecnocratas. Tudo isso é Brasil, todos são brasileiros, com direito a trabalho digno – bandeira da OIT para o milênio, que inclui qualificação.

Nós temos tecnologia, metodologia para certificar essas pessoas, nessa realidade? Não temos, é preciso construir. Às vezes alguém diz: precisamos trabalhar um sistema de progressão da vida do trabalhador nas suas etapas de melhoria de qualidade. Está bem, mas são 74 milhões de trabalhadores, a maioria de baixa renda, baixa escolaridade, com escasso capital social. Como fazer? Quem vai construir essa metodologia? É o governo? Não, são os trabalhadores, os empresários, a sociedade organizada, conjunta e contextualizadamente, a partir de necessidades e de oportunidades locais de trabalho, geração de renda e inclusão social.

Pensar certificação ocupacional para a indústria automobilística do Paraná é inteiramente diferente de pensar certificação para a da Bahia, porque você está lidando com pessoas completamente diferenciadas,

com culturas e percursos muito diferentes. Certificação e educação profissional precisam ser construídas a partir desses pressupostos, das diferenças culturais, econômicas, sociais.

Este Projeto é um passo, uma etapa nessa construção, começando pela discussão sobre exclusão social, analisando problemas e soluções, incentivando novas parcerias, novas experiências. Não adianta ter pressa, que é inimiga da perfeição, como diz o ditado. Eu não tenho pressa de aprovar no Congresso Nacional uma lei para implementação de um sistema de certificação ocupacional, enquanto isso não estiver praticado, trabalhado, contextualizado, e historicamente construído, que possa fazer com que seja mais um instrumento não só da melhoria de qualidade de trabalho e da produtividade da empresa, mas também da inclusão social.

MESA 1: A Certificação como Instrumento Promotor de Melhorias de Oportunidades no Mundo do Trabalho

NACIM WALTER CHIECO – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial / Departamento Nacional (SENAI/DN): *“Experiências, oportunidades e desafios da certificação para segmentos promissores do setor formal”*.

O objetivo geral do projeto do SENAI é “desenvolver metodologia de formação e certificação profissional baseada em competências, buscando ampliar as oportunidades de profissionalização do trabalhador brasileiro e melhoria da qualidade da produção industrial, bem como contribuir para a revisão do seu modelo de educação profissional”.

O projeto do SENAI é voltado para o setor formal. Essa é a parcela em que o SENAI pode atuar. Não exclui, naturalmente, a possibilidade de atender também o setor informal, mas vamos dizer que a vocação primordial é o setor formal. O projeto proposto é destinado à formação e certificação profissional. O foco principal passou a ser competências, que é algo que está, de certa forma, mudando conceitos, paradigmas, provocando alterações na visão dos educadores. Em geral, é algo sobre o que a reforma da educação no Brasil, especificamente a educação profissional, está preocupada e buscando fazer chegar na sala de aula, ou seja, o foco principal do projeto passou a ser o trabalho com competências, e nas duas vertentes, formação e certificação.

O estudo das competências busca esse duplo enfoque.

Os objetivos específicos são: definir a metodologia com enfoque em competências, elaborar perfis profissionais, estruturar currículos

itinerários formativos, elaborar instrumentos de avaliação, capacitar técnicos e docentes e validar metodologias.

Como fruto de um longo processo de discussão, reflexão, e também um esforço de síntese, foram definidas 12 diretrizes:

Diretriz nº 1: a certificação de competências deve constituir um sistema independente, com normas e metodologia próprias, articulado ao processo de formação baseada em competências e orientado para a sua alimentação.

Diretriz nº 2: os perfis profissionais para a certificação de competências devem ser elaborados, validados e reconhecidos por comitês técnicos setoriais regionais ou nacionais.

Diretriz nº 3: os comitês técnicos setoriais devem ser constituídos por especialistas de instituições do meio acadêmico, dos órgãos governamentais, da educação profissional, de sindicatos patronais e de trabalhadores.

Diretriz nº 4: os perfis de competências ou projetos para atender a demandas do mercado de trabalho de âmbito nacional devem ser elaborados de forma integrada pelos Departamentos Regionais, sob a coordenação do Departamento Nacional.

Diretriz nº 5: o atendimento às cadeias produtivas mais expressivas para a geração do trabalho e renda deve ser priorizado.

Diretriz nº 6: a avaliação e a certificação de competências devem ser realizadas por meio de comprovação de desempenho, independentemente da forma com que tais competências foram adquiridas.

Diretriz nº 7: os certificados emitidos devem ter prazos de validade definidos pelo Comitê Técnico Setorial. Essa figura do Comitê Técnico Setorial é muito importante em todo o processo.

Diretriz nº 8: o sistema de certificação deve contemplar processos contínuos de capacitação, credenciamento e atualização de avaliadores, outra peça chave no processo de certificação.

Diretriz nº 9: o sistema de certificação deve buscar autorização e reconhecimento como entidade certificadora de pessoas junto a organismos tais como INMETRO, MEC e Ministério do Trabalho e Emprego entre outros.

Diretriz nº 10: as ações de certificação de competências devem ser desenvolvidas em consonância com a legislação e normas oficiais.

Diretriz nº 11: o sistema de certificação deve promover a inclusão social e possibilitar a mobilidade profissional.

Diretriz nº 12: o SENAI deve buscar parcerias com outros organismos certificadores credenciados.

O projeto nacional estratégico do SENAI reuniu nove Departamentos Regionais, tendo um grupo de 45 técnicos estudando modelos de certificação em outros países, concebendo uma metodologia para o SENAI. Sua base metodológica então seria a constituição de Comitês Técnicos Setoriais, que é onde inicia todo o processo para a identificação de perfis profissionais, sendo estes a base que dá saída para um desenho curricular, para um processo de avaliação e certificação, e por fim para a certificação profissional. Esse é o processo como um todo da metodologia de certificação. Para cada ponto acima se elabora um documento metodológico. São os Comitês que fazem o trabalho de elaboração, formulação, definição dos perfis profissionais, um trabalho longo, demorado.

Cada área tecnológica que é escolhida tem sido trabalhada em um Departamento Regional e então há um representante desse Departamento, o dirigente da unidade do SENAI onde está sendo feito o trabalho, especialistas da área tecnológica em estudo, especialistas em educação profissional, representantes de empresas da área, especialistas do meio acadêmico, técnicos representantes do sindicato patronal, do sindicato dos trabalhadores, de associações e referências da área tecnológica e de órgãos do poder público ligado às áreas do trabalho, indústria, educação, ou ciência e tecnologia, quer dizer, uma composição “química” porque se trata de um trabalho eminentemente técnico.

Para a definição dos perfis profissionais, é lógico falar em *negociar* as competências. Há necessidade de um processo de negociação, mas nós temos um trabalho prévio de definição dessas competências que requerem um trabalho de especialistas e é isso que temos feito. Os perfis elaborados têm dupla finalidade: são utilizados para a formação, para o desenho curricular e para a certificação, em um outro caminho, que vai requerer a elaboração de instrumentos de avaliação, outro desafio pesadíssimo.

As áreas foram escolhidas dentro da classificação de áreas profissionais que a Resolução nº 4 do Conselho Nacional de Educação definiu: supervisor de abate, no Rio de Janeiro, eletricitista de manutenção de redes e distribuição, eletricitista de manutenção industrial, algumas ocupações na área da construção civil e duas ocupações na área das telecomunicações. Cada perfil profissional está trabalhado, desenhado, estruturado, seguindo um determinado padrão.

A estrutura do perfil parte do geral, ou seja, da definição do título profissional, que também é negociada com o Comitê Técnico Setorial. Aí vai se desagregando para a competência geral deste profissional, e depois para as unidades de competência desagregadas. As unidades se decompõem em elementos. Para cada elemento de competência o Comitê estabelece o padrão de desempenho, ou seja, como saber que o

profissional desempenha adequadamente aquela determinada competência. E isso já é um gancho bastante importante para a avaliação. O Comitê ainda define o contexto de trabalho desse profissional, que é sempre amplo, dá bastante debate, mas dá uma visão clara de onde ele vai exercer ou exerce as suas atividades. Esse é o fluxo e é como o perfil sai desenhado para poder então ser a base do desenho curricular da oferta formativa, e ainda a base para a elaboração dos instrumentos de avaliação. Esse Comitê é conduzido por meio de um trabalho técnico, para chegar a um resultado e se utiliza ainda de alguns referenciais como a Classificação Brasileira de Ocupações e as Diretrizes Curriculares, aquelas competências gerais que estão estabelecidas na Resolução nº 4 do Conselho Nacional de Educação. Mas é o Comitê que realmente negocia, debate e conclui quais são as competências do profissional, específicas do profissional.

O grupo técnico vem trabalhando há um tempo, definindo, estruturando, elaborando os documentos metodológicos e fazendo também algumas experiências de validação intermediárias em cada fase.

O ganho do projeto foi conseguir constituir um sistema que permite a identificação de unidade de competência em que o candidato terá créditos e outras carências que poderão ser supridas através de um processo formativo. Ou seja, há uma sinergia entre o processo de avaliação e o processo formativo, de forma que o próprio currículo já está estruturado com base nas competências, permitindo então que a gente tenha um processo de formação subsequente, caso o candidato não tenha êxito em todas as unidades de competência.

Para finalizar, apenas vou destacar quais são os próximos passos pretendidos nesse projeto: a estruturação do sistema de certificação é uma coisa que requer ainda alguns cuidados, especialmente a questão de recursos, a definição de um sistema que não seja excessivamente custoso, de forma a ser viável para os trabalhadores empregados e desempregados; elaboração e validação dos instrumentos de avaliação, (lógico que nós temos que buscar soluções menos tecnicistas, como disse Nassim Mehedff, só que nós não podemos também nos furtar a preservar a credibilidade de um sistema de avaliação e certificação, e como tal é preciso sim, infelizmente, seguir alguns passos rigorosos. A elaboração desses instrumentos de avaliação eu acho que não tem como a gente ignorar, deixar de utilizar determinados tecnicismos, porque senão vamos cair no improvisado); aplicação experimental desses instrumentos de avaliação; implantação do sistema de certificação; expansão para outras áreas tecnológicas prioritárias; e, avaliação permanente e atualização dos perfis e dos instrumentos de avaliação. A idéia é que isso forme um ciclo de realimentação e atualização dos perfis profissionais permanentemente.

Uma palavra final sobre a questão dos instrumentos de avaliação

na área da qualificação profissional. Nós temos de ter sempre em mente que essa avaliação tem de contemplar a teoria e a prática. Os limites entre essas coisas são extremamente difíceis, essa é uma discussão que não adianta a gente se meter nela, mas temos de levá-la em conta. Eu só lembraria um exemplo, apenas para ilustrar essa questão. Admitamos a seguinte hipótese: a gente comprou um carro novinho e precisa de um motorista para dirigi-lo, então vamos recrutar esse motorista. Se aparecer um motorista dizendo que tem profundos conhecimentos de direção de automóvel, conhece o automóvel assim de ponta a ponta, é capaz de redigir uma tese sobre direção de automóvel, mas não tem experiência e não tem habilidade para dirigir e aparecer um outro que diz que não conhece, não tem esse manancial, essa bagagem conceitual e cognitiva, mas tem uma larga experiência para dirigir o automóvel. Para quem a gente vai entregar um automóvel que comprou para dirigir? Eu acho que é óbvio. O que quero dizer é que a parte prática na questão da avaliação e de certificação profissional é absolutamente essencial e esse é um desafio extremamente difícil de ser transposto, é uma etapa que temos que levar em consideração com muito carinho. Muito obrigado. (Nacim Chieco contou com a colaboração de Jocycleide de Lima Silva e Regina Helena Malta Nascimento).

CARMEN LÚCIA EVANGELHO LOPES – Força Sindical (FS): *“O papel da certificação para o setor informal visando melhorias de oportunidades de emprego/renda e inclusão social”*.

Eu pensei que estávamos defendendo, na questão da certificação, um ponto fundamental, que é a *negociação*, e pensei que talvez pudéssemos contribuir mais se fizéssemos a sistematização do que viemos falando, defendendo, propondo, ao longo desses cinco anos de projeto. Eu me lembro que em 97, nós da bancada de trabalhadores colocávamos três perguntas: o que se vai certificar, quem vai certificar e para que se vai certificar? E ao longo desse processo se incluiu mais uma pergunta: com que visão, com que concepção de certificação profissional se está trabalhando? E acho que depois das falas de Armand Pereira e de Nassim Mehedff, na mesa de abertura, fica muito clara a importância de definirmos com que visão de certificação profissional estamos trabalhando. Todo mundo olha o mundo com uma ótica, com uma lente, e nós, da bancada dos trabalhadores, trabalhamos a questão da certificação profissional como instrumento de política de emprego e de inclusão social. Eu acho que na medida em que trabalhamos como instrumento de política de emprego, estamos definindo algumas premissas, baseadas em Convenções da OIT, que permitem que a negociação apareça como um fator fundamental. E a Convenção nº 88 da OIT, quando fala de sistema público de emprego,

quando fala de políticas públicas de emprego, está falando na participação tripartite, está falando na negociação, então nós temos como premissa que trabalhamos a concepção da formação profissional como um instrumento de política de emprego e de inclusão social. A certificação profissional pode ser uma cerca de arame que impede a inclusão social, e ao mesmo tempo pode ser um fator agregador de valor, e então temos de pensar como, de que forma, através de que mecanismos. No Brasil, temos três vertentes de certificação, que estão exatamente como as três setas (*conforme gráfico projetado*) totalmente isoladas, temos a vertente da volta à escola, que é a vertente educacional, temos a vertente da qualidade do produto, que é uma vertente que está muito ligada à questão de inserção da produção no mercado internacional, e temos a vertente do mercado de trabalho. Essas três vertentes estão totalmente isoladas, têm mecanismos próprios de padronização. A primeira vertente é regulada pelo Ministério da Educação, utilizando a LDB, as Resoluções do CNE, e normas e diretrizes curriculares. A outra vertente é a da qualidade do produto, e tem sua normalização no Ministério do Desenvolvimento da Indústria e Comércio Exterior, e é regulada através do INMETRO, com normas e diretrizes do CONMETRO. Uma terceira vertente, com a qual nós que viemos do mundo do trabalho estamos mais acostumados, que na realidade não é efetivamente uma certificação, mas que tem agido no Brasil como um reconhecimento do conhecimento adquirido, é a vertente do mercado de trabalho, que está cuidada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que tem alguma normalização na CLT, tem muita normalização através das próprias empresas e alguma coisa nos acordos coletivos. Na realidade não é o que nós conhecemos como certificação, mas é um reconhecimento do conhecimento. E como é que funciona? O trabalhador chega na empresa e diz que sabe trabalhar, que sabe desempenhar determinada função, a empresa faz um teste, dá um tempo de experiência, e depois registra na carteira de trabalho, e com esse registro, quando ele sai da empresa, ele pode pleitear um outro emprego com a mesma função, posto de trabalho. Não é o que nós chamamos certificação, mas funcionou durante muito tempo como uma certificação também. Então nós temos essas três vertentes que têm normalizações diferenciadas e não se comunicam, isso para nós é um problema terrível, porque o trabalhador é um só, ele não quer saber se a certificação dele foi dada pelo INMETRO, pelo Ministério da Educação, ou pela carteira de trabalho, ele quer trabalhar naquela função que ele conhece. De que jeito nós podemos alcançar esse trabalhador que tem uma certificação dada pelo INMETRO e fazer com que essa certificação individual não seja uma bomba para ele? Tem coisas que ele não sabe como é que se faz para se comunicar, para ter uma equivalência, e ele é um só, ele não pode sair agora para vestir a camisa do Ministério do Trabalho, depois vestir a camisa do Ministério da Educação, então vestir a camisa do Ministério da Indústria e Comércio, tem de ter uma camisa

só e para que isto aconteça nós achamos que - porque é um instrumento de política de emprego, um instrumento de inclusão social - é necessário que a participação dos trabalhadores na definição dos perfis seja garantida. E não é o trabalhador individual que sabe exercer aquela função que tem de garantir a participação da representação dos trabalhadores. Eu vou citar aqui um caso que aconteceu: em uma conhecida entidade, ao definir o perfil de cozinheiro, um dos itens do perfil era: suportar altas temperaturas. Por que? Porque o cozinheiro que foi dizer para ele o que fazia, dizia ter de suportar altas temperaturas, então saiu no perfil: suportar altas temperaturas. Foi um problema enorme, um choque enorme entre as centrais e as instituições. Na realidade, um informante que sabe fazer, mas que não tem uma participação social organizada, tem dificuldades de ligar o seu saber fazer com a contextualização social em que ele está inserido. Os sindicatos as Centrais Sindicais tentam suprir, mas a gente sabe que não dão conta, tem outras variáveis onde o trabalhador aprende que não é só no sindicato, na vida sindical, na vida partidária, na vida religiosa, clube de futebol, enfim, esse acúmulo da vivência social que une o específico ao geral é fundamental na definição de perfis. Então quando a gente está querendo a participação sindical na definição dos perfis para que haja efetivamente uma negociação, nós não estamos dizendo que se chame apenas qualquer trabalhador que saiba fazer, mas que se chame junto a representação sindical deste trabalhador. Esse é o primeiro ponto, que eu acho fundamental. O outro ponto, que também é fundamental, é como vamos construir passarelas que permitam a equivalência entre essas três vertentes de certificação que existem no Brasil e que possam permitir ao trabalhador saber que tendo uma das certificações ele pode pleitear a sua inserção ou na escola, ou no mercado de trabalho ou para a certificação da ISO. Uma das certificações é um instrumento de inserção e sobretudo de volta à escola, porque nós estamos defendendo elevação da escolaridade. Nassim Mehedff deu alguns índices de exclusão escolar que são pesados, nós vivemos em um país de 17 milhões de analfabetos que têm que passar por um processo de elevação de escolaridade, como vamos fazer? Na realidade, se conseguirmos construir pontes, passarelas entre essas vertentes, e, óbvio, não só entre essas vertentes, mas também dentro dessas vertentes, entre as famílias ocupacionais que estão dentro dessas vertentes, nós vamos estar efetivamente agregando valor. Vamos estar contribuindo para elevar a escolaridade, para facilitar a inserção no mercado de trabalho, para aumentar a qualidade da produtividade e competitividade da produção nacional interna e externamente.

Tudo isso, obviamente, precisa de espaço e de fóruns para se concretizar: Como é que se negocia? Onde se negocia? Com quem se negocia? Quem são os interlocutores? Acho que isso é uma das questões a pensarmos para uma segunda fase desse projeto. Nós achamos que o setor público, na questão de certificação, tem um papel de normalização,

não de camisa de força, mas de criar espaços institucionais para que isso possa ocorrer. É claro que a negociação se dá no setor produtivo, vamos estar trabalhando para construir aquele país cheio de cores diversas. Se formos capazes de pensar a institucionalização destas questões, que passam pela negociação das diversidades todas que Nassim colocou, se nós formos capazes de institucionalizar essa negociação então poderemos pensar certificação como efetivamente um instrumento de política de emprego e de inclusão social.

De certa forma acho que ao longo desses anos fomos capazes de ir arredondando o que estávamos reivindicando. Naquele primeiro encontro, quem estava aqui em 97 presenciou, havia o desconhecimento e a falta de espaços institucionais para que essas coisas pudessem circular. Foram precisos cinco anos de projeto para que nos espaços institucionais - que ainda não existem, mas que se abriram de certa forma para uma interlocução - pudessem estar colocadas questões como: negociar perfil, negociar construção de passarelas. Queremos que essas coisas se comuniquem para facilitar a vida do trabalhador. Para mim, esse saldo é extremamente positivo, só que nós precisamos desenhar o que vamos fazer a partir de agora. Obrigada.

FRANCISCO CORDÃO – Conselho Nacional de Educação (CNE): *“Diretrizes de ordem política, institucional, administrativa e financeira para o desenvolvimento da certificação”*.

O Conselho Nacional de Educação (CNE) não é governo, ele não é ministério, é órgão de estado. Os conselheiros são indicados pelas várias representações interessadas na área educacional e compõem duas câmaras, uma de educação básica, e outra de educação superior, e são nomeados pelo Presidente da República, após essa indicação, com mandatos de quatro anos. O CNE é o órgão normativo do sistema educacional, e claro que toda iniciativa do CNE deve ter origem na LDB. Em relação à certificação, o artigo 41 da LDB é bastante claro, quer dizer, o conhecimento adquirido na educação profissional, inclusive no trabalho, poderá ser objeto de avaliação, reconhecimento e certificação para prosseguimentos ou conclusão de estudos, e aqui há uma mudança bastante grande de enfoque da própria LDB: a legislação anterior estava centrada no direito de ensinar, a LDB está centrada no direito de aprender; tínhamos currículos mínimos definidos centralizadamente porque o que se enfatizava era o direito de ensinar, a ênfase era no ensino, então os currículos deveriam ser definidos pelo CNE e disseminados às bases através dos órgãos oficiais dos sistemas. E a escola era obrigada, no caso da educação profissional, por exemplo, a seguir os mínimos curriculares definidos pelo antigo Conselho Federal de Educação. Então até 99, a contabilidade, por exemplo, tinha de ensinar mecanografia; fazia

sentido em 72, não fazia nenhum sentido em 99, mas integrava o currículo mínimo do *curso de técnico em contabilidade* e quando se muda esse currículo mínimo o Conselho Federal de Contabilidade não quer reconhecer os novos certificados.

Como o novo enfoque é no *aprender*, a escola pode organizar o currículo do jeito que quiser, obedecendo às diretrizes gerais, e o CNE não vai mais definir currículos mínimos, vai definir diretrizes a partir das quais a escola vai organizar os seus currículos do jeito que quiser, segundo recomende o processo de aprendizagem. Então, conhecimentos adquiridos na escola ou fora da escola, inclusive no trabalho, podem e devem ser avaliados, reconhecidos e certificados. A educação profissional está regida pela Resolução nº 4/99 e Parecer nº 16/99. Qual a diretriz para a certificação, nessa vertente? Ela é organizada a partir da definição de perfis profissionais por competência. A escola não vai mais organizar os seus currículos a partir de matérias previamente definidas, vai verificar qual é o perfil de conclusão a partir do profissional que a escola vai formar; de quem é esse profissional; que competências ele deve desenvolver até o final do curso. O perfil profissional, ela vai estabelecer estudando a realidade do mundo do trabalho e como a definição adotada pelo CNE é a de *“capacidade de mobilizar, articular e colocar em ação, valores, habilidade e conhecimentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz das atividades requeridas pela natureza do trabalho”*, quer dizer, com esta definição de competência, a escola, tendo claramente quais as competências que devem ser desenvolvidas para dar conta do perfil profissional, vai organizar os conhecimentos, habilidades, valores, que devem ser trabalhados pela escola para desenvolver as competências, para dar conta do perfil. Esse é o desenvolvimento do perfil profissional, é o compromisso da escola com a aprendizagem, com o desenvolvimento de competência.

O que implica crescente autonomia intelectual, porque a própria LDB coloca no artigo 35, como objetivo desse trabalho educacional, *“preparar as pessoas para continuar aprendendo, não apenas aprender, mas aprender a aprender, de modo que seja capaz de se adaptar à complexidade, às novas condições da ocupação profissional que estão se alterando profundamente”*. Devemos preparar as pessoas para um mundo do trabalho em constante mutação com alterações profundas e as pessoas deverão ter condições de navegabilidade nessas novas ocupações e de atender às exigências de contínuo aperfeiçoamento, o que significa desenvolvimento crescente, autonomia intelectual e espírito crítico. O artigo 6º da Resolução nº 4 definiu com clareza qual é a noção de competência com a qual devemos trabalhar; no artigo 11 ela diz que a escola poderá aproveitar conhecimentos e experiências anteriores adquiridos em outros cursos ou no próprio ambiente de trabalho em situação não-formal de aprendizagem.

Ao avaliar e reconhecer competências profissionais adquiridas fora da escola para fins de continuidade de estudos nos seus cursos, a escola está dizendo: esse indivíduo tem já desenvolvido as mesmas competências que ele teria desenvolvido no final do curso se fizesse esse curso corrido; não precisa repetir, o que interessa é a competência desenvolvida, é a aprendizagem, não é currículo, o currículo se compõe a partir daí.

Quanto à certificação, o artigo 16 dessa Resolução diz que o MEC, conjuntamente com os demais órgãos federais - estabelecendo todas as passarelas e pinguelas que puder para o Ministério da Educação, Ministério do Trabalho, do Ministério da Saúde, com a EMBRATUR, com todos os órgãos federais das várias áreas profissionais da agricultura - deverá organizar um sistema nacional de certificação profissional de nível técnico, garantindo a divulgação de seus resultados.

O Conselho Nacional de Educação nesse momento está empenhado em definir as diretrizes curriculares para o nível tecnológico, e com isso completa seu trabalho de definição de diretrizes. A câmara de educação básica já definiu diretrizes para todos os níveis de modalidades de educação básica. A câmara de educação superior, na última reunião, praticamente concluiu o seu trabalho de definição de diretrizes para os cursos de nível superior. Nós estamos concluindo agora esse trabalho com a definição de diretrizes para o nível tecnológico. E nesse contexto é que eu vou fazer referência, aproveitando ainda mais uns minutos, a um seminário que foi feito em São Paulo recentemente.

O SENAC de São Paulo fez um seminário em cooperação com o Conselho Britânico, um simpósio sobre educação profissional e competência, discutindo a partir do modelo britânico de educação profissional e desenvolvimento de competências, tendo como referenciais essas diretrizes, definidas pelo CNE. Quais as perspectivas para o Brasil em termos de educação profissional e competências? Vários grupos discutiram a questão da competência e certificação profissional, competência e currículo, competência e organização do trabalho, competência e educação superior, competência e habilidades básicas, competência e avaliação da aprendizagem, competência e educação do trabalhador de uma maneira geral, um modelo de qualificação, competência e certificação. As conclusões desses grupos de trabalho estão sendo consolidadas e estarão na internet, no *site* do SENAC de São Paulo. Eu vou retomar dessa discussão apenas a questão de competências e certificação profissional, porque isso eu acho que é o que interessa para nós nesse debate. O grupo chegou à conclusão de que há duas grandes tendências gerais quando se fala em competência ligada à certificação, uma se refere a definir competências como potencial de conhecimentos, habilidades, atitudes, emoções, em condições de serem mobilizadas na resolução de problemas profissionais, na linha da definição do CNE. Mas

há uma outra, que é a de só considerar competência como resultado final da prática eficiente do trabalho, ou da tarefa executada pelo profissional. No primeiro caso, parece insuficiente por não avaliar o desempenho do trabalhador, mas tem uma vantagem de dar uma abertura maior em termos de alternativas possíveis. No segundo caso, a avaliação é mais precisa, focada na realização da prática do trabalho, mas limita-se ao padrão expresso em uma norma. E aí precisamos superar esses limites, encontrar uma relação melhor entre esses dois enfoques. Para superar esses limites, para chegarmos a um conceito de competência que leve em conta que ela implica realmente dualidade - ser ou não ser competente - que a competência é construída num processo, ela não pode ser apenas aprendida, mas obtida como resultado acumulativo de experiência. E tenho sempre insistido com as nossas escolas técnicas para cada vez mais deixarem de ser auditórios da informação para se transformarem em laboratórios de aprendizagem e de desenvolvimento de competências profissionais, e isso implica uma mudança radical, em termos de metodologia, de enfoque curricular, capacitação de docentes, instrumentos de avaliação, material didático a ser utilizado.

O grupo concluiu que a competência é verificável e é observável, portanto é passível de ser avaliada, de ser julgada. A questão é como avaliar e julgar uma coisa que não pode ser mensurada por escala métrica. Eu não gostaria, no hospital, de ser atendido por um médico nota 5 e uma enfermeira nota 7, não queria utilizar óculos de um técnico nota 8, receitado por um oftalmologista nota 7, ou utilizar uma dentadura feita por um protético nota 5. Eu estou colocando a questão de forma caricata, mas ela é importante. Como a competência não trata de um conhecimento exato, e sim de uma capacidade humana, ela não pode ser medida pelos sistemas tradicionais de pontuação, e sim por métodos qualitativos de julgamento, que também implicam aspectos subjetivos, que podem ser atenuados pela experiência, pela seriedade dos julgadores e pela credibilidade da agência certificadora.

A avaliação é a ponte importante entre a competência adquirida, desenvolvida pelo indivíduo e sua certificação, para a continuidade de estudos ou para o trabalho. Há uma conjunção de interesses entre os trabalhadores e os empregadores na certificação de competências. As empresas querem contratar trabalhadores mais eficientes, eficazes, com potencial elevado e devidamente certificados, mas isso interessa também aos trabalhadores porque querem mais qualificação, aumento das possibilidades de emprego, empregabilidade, reconhecimento das competências tácitas adquiridas ao longo da vida de trabalho. Agora, o que os trabalhadores temem é que essa certificação, se mal conduzida, se torne mais um obstáculo para a inserção social e mais uma possibilidade de aumento da exclusão, e é isso que devemos evitar. Certificação profissional por competência, portanto, implica o estabelecimento de uma

cultura da responsabilidade e de seriedade profissional, quer dizer, a criação de uma consciência profissional vinculada à ética e à cidadania, aquilo que já foi chamado por Cláudio Moura Castro de “*o etos da profissão*”. Interessante que estamos ainda discutindo há vários anos a certificação profissional e eu notei, pelos relatórios a que tive acesso, que já se fala em re-certificação profissional, por conta da obsolescência tecnológica, da rapidez do desenvolvimento científico e tecnológico e suas implicações no mundo do trabalho, que vão exigir constante atualização dos profissionais, educação permanente. Por isso se justifica a linha defendida pela LDB de aprender a aprender, com crescente autonomia intelectual. Essa certificação, para que seja efetiva, exige a definição de órgãos responsáveis credenciados pelo poder público, com ampla participação dos trabalhadores, dos empregadores, da comunidade educacional, que sejam capazes e competentes para eleger os órgãos certificadores. Eu ressalto a importância de um sistema sério, participativo e responsável para evitar a proliferação e a venda de certificados como se fosse negócio fácil e lucrativo, essa é uma tendência contra a qual se precisa tomar muito cuidado. É claro que não se pode também estabelecer normas tão rígidas que impeçam o acesso ao trabalho sério. Tem de ser um sistema negociado com todos os segmentos interessados, quer dizer, trabalhadores, empregadores, instituições de educação profissional, governo. Tem de ser um sistema de estado, não de governo.

A certificação profissional fora da escola ainda está carecendo de normas de credenciamento de organismos certificadores, que atendam interesses de trabalhadores, de empregadores, das instituições de educação profissional e do governo.

De qualquer maneira, importa a validação da qualidade do profissional, em termos de habilitação, de instrumento para garantir melhor acesso ao emprego, manutenção do seu posto de trabalho e valorização do trabalho, como reconhecimento da capacidade real do trabalhador no exercício de sua profissão, conforme o definido pelo artigo 6º da Resolução nº 4 do Conselho Nacional de Educação: a capacidade de mobilizar, articular e colocar em ação valores, habilidades e conhecimentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz das atividades requeridas pela natureza do trabalho.

DEBATEDORES:

SEBASTIÃO OLIVEIRA NETO – Central Única dos Trabalhadores - (CUT)

Eu que representei a CUT nesse processo desde 97, acho que houve um diálogo importante, sediado aqui na OIT, com correção, no cumprimento da sua função de buscar a relação e a intervenção tripartite.

Para nós o tripartismo não é o máximo, é o mínimo, quer dizer, o tripartismo deve ser uma possibilidade mínima de exigência na relação social entre as partes, até porque existem formas de envolver outros segmentos, como universidades, grupos sociais e representações.

Sugerimos fossem chamados outros segmentos da chamada educação popular como: os seringueiros do Acre, que têm um programa de certificação; as escolas-família que devem ter uns 18 mil alunos, no Espírito Santo; o Conselho de Escolas dos Trabalhadores, que é uma rede de escolas. No final foram escolhidas algumas experiências para serem acompanhadas mais atentamente, que estão relatadas no documento próprio.

Queria dizer também que acho que o grupo teve uma capacidade muito grande de buscar sistematizar o que corria pelo mundo.

Mas a expectativa nossa qual era? Que aqui, por ser a casa da relação institucional tripartite, tivéssemos as representações interessadas na discussão do assunto. Nós, representantes dos trabalhadores, viemos sempre, estivemos presentes o tempo todo, o que não aconteceu com as representações empresariais, como não acontece nesse país, que o empresariado não se expõe à negociação, e como aconteceu com o segmento do MEC. No acompanhamento e seqüência desse trabalho, então o que havia? Havia representação do Sistema "S", pessoal com extrema boa vontade, muito capaz, mas não exatamente um processo em que pudéssemos avaliar a intenção das partes, efetivamente. Ou abrir os relatos de experiências. Um caso típico: a PETROBRAS, uma estatal, tem um sindicato único, a Federação Única dos Petroleiros, que nunca foi chamado para opinar sobre o CEQUAL, da Petrobrás, que é exibido ao mundo inteiro como modelo de sistema de certificação. Então, só para dar uma idéia do problema que repetidamente levantamos aqui. E quem conhece a vida dos petroleiros, quinze dias no mar, por exemplo, conhece os acidentes, os vazamentos, sabe quanto um petroleiro conhece do assunto, esse é um trabalhador que conhece muito do que faz, porque as condições de segurança e o processo contínuo, exigem uma qualificação realmente pesada, e são pessoas do ramo, não estão ali eventualmente. Não foram chamados a participar, não é que não foram chamados aqui na OIT, não foram chamados no programa que os atinge lá dentro da área de produção. Então, temos alguns problemas, quer dizer, o desenho vai ficando imperfeito para apresentar um resultado coerente.

Estamos falando de um país onde 80% da população não têm dez anos de escolaridade. Então para se discutir a certificação, é diferente discutir sobre quem tem onze anos de escolaridade. Tem problemas que temos de colocar obrigatoriamente na pauta, que não existem na Inglaterra, não existem no Canadá.

Quando Cordão falou da pinguela, eu me lembrei daquele ditado,

por onde passa um boi passa uma boiada. É verdade, mas nós não podemos tratar as políticas de inserção social ou as oportunidades das pessoas por pinguelas, nós temos que tratar efetivamente como largas avenidas. Eu acho que temos obrigação de colocar as coisas nas suas possibilidades máximas, não podemos nos acostumar a políticas que não permitam a um analfabeto pensar que não possa chegar pelo menos à universidade, não é que todos tenham que ir à universidade, mas que todos tenham a possibilidade.

Então, fico um pouco incomodado, porque apresentamos como mérito o que praticamente é uma exceção e ficamos em uma situação muito difícil para discutir, porque não estamos em Serra Leoa, estamos no Brasil, com a economia razoável; não estamos com o território degradado, estamos com um potencial muito grande e onde se necessitou da chamada competitividade o processo ocorreu.

Não temos como resolver a representação dos não-empregados, eu pessoalmente sempre disse, não acho justo que uma Central Sindical discuta a aplicação dos recursos em nome de todos os trabalhadores, ela não representa todos os trabalhadores, ela não tem mecanismos para todos os trabalhadores participarem, a não ser o associado do sindicato, e é um grupo, em números, relativamente pequeno diante da dimensão da população economicamente ativa.

Então fica uma situação difícil, porque a gente confirma, registra o empenho em se fazer essa aproximação das partes, mas há dificuldade de trazer as pessoas à negociação, porque, por exemplo, tem o Comitê Setorial de que o professor Chieco falou, mas não pode tirar, do meio de quinze, apenas um representando os trabalhadores, isso não é negociação. A CUT que é “feia, suja e malvada”, nunca se furtou a negociar, discutir e mandar representantes.

Os bons exemplos de sistemas produtivos que funcionaram, foram os sistemas negociados, foi a Alemanha do pós-guerra, o Japão com aquele jeito malandro de colocar o emprego estável, os alemães, os suecos, quer dizer, houve, onde ocorreu melhor incorporação da tecnologia, redes de proteção social e menos desemprego. Então acho que do ponto de vista dos trabalhadores - nós não reclamamos de nada, não somos coitadinhos, nós temos recursos, nós temos estrutura - mas lidamos com dois ou três elementos que em outros países não estão juntos: lutamos contra a precarização do mercado de trabalho, lutamos com baixos salários, com pouca renda, com pouca educação, e também, se me permitem dizer, com a não negociação do que acontece no local de trabalho. Tudo isso dificulta, porque reduz, francamente, nossa capacidade de pressionar para que a coisa não seja assim.

Creio que se necessita que seja mantido um fórum como o que se teve, porque haveria outros elementos de negociação que não

conseguimos colocar na pauta e acho que pelos anos passados se poderia ter avançado mais.

O que eu acho que vai acontecer? Acho que as caravanas vão continuar andando, esperamos. O que são as caravanas? O SENAI vai implantar o seu sistema de certificação, também o MEC, salvo engano, pois o último documento que vi foi de outubro de 2000, o Sistema de Avaliação de Competência (SAC) e agora parece que se transfere a responsabilidade para o INEP. Estamos conversando, vamos ver como é que vamos restabelecer o diálogo, mas se diria que há uma descontinuidade no funcionamento institucional, no sentido de que se entra no jogo, mas a regra muda no meio. Essa é uma dificuldade, não estamos cobrando das pessoas que estão aqui, mas temos de estar atentos porque isso cria certa impaciência, de 1997 para 2002, são quatro anos pelo menos de trabalho efetivo e acho que o resultado conceitual é muito bom, repito, os documentos são muito interessantes, os produtos, houve muitas tentativas de fazer encontros, cursos. Muitas coisas funcionaram, mas faltou o elemento de participação das instituições, MEC, Ministério do Trabalho, de forma combinada, de forma ativa, a alternativa de usar as possibilidades que a lei nos oferece via educação, e a possibilidade de discutir com um sistema concreto. Se não há um marco, o que acontece? Há uma competição pela certificação e vence o melhor, acho que vence hoje, por exemplo, o Sistema “S”; é o mais capacitado, sem dúvida, mas essa certificação não resolve o problema da chamada população economicamente ativa. Não é que o SENAI queira ser excludente, mas por sua função tem de se voltar para os seus gestores, que são as empresas, as cadeias produtivas. E vamos ter uma coisa que é feita com dinheiro público, cansamos de repetir isso até à exaustão.

O professor Nassim foi delicado quando citou que a gente fala em progressão, mas na verdade creio que é possível, se você tem um determinado recurso para uma política de formação profissional, que isso seja parte de um sistema de credenciamento, por grandes áreas ou por alguns grandes itinerários, não tudo, muita coisa é só emergencial, você tem que correr atrás, mesmo nesse país. Tudo que se necessitava de dinheiro foi pedido ao PLANFOR, e eu acho que ele tem muito pouco dinheiro para atender à necessidade de quantidade, como é exigido. Muitos exemplos mostrados no vídeo poderiam ser políticas que outros Ministérios deveriam estar implementando.

JOSÉ WAGNER SANCHO FERNANDES – Instituto de Hospitalidade (IH)

Eu concordo com algumas coisas que foram ditas aqui, como a necessidade, como a Carmem Lucia colocou, de ter uma ponte para que

esses tipos de certificação se falem, porque fica meio estranho a gente pensar que o processo de um produto ou de uma empresa ganha certificado pela Norma ISO 9000 e o trabalhador não tem a respectiva certificação. Outra questão que eu coloco: se a gente acredita que a certificação é um mecanismo para melhoria da qualidade e conseqüentemente melhoria da competitividade dos setores e de quem está nesse processo, a gente tem sempre de partir do pressuposto de que os padrões de referência são os melhores.

Isto não significa que a certificação precisa ser feita com base no melhor, eu posso ter padrões de referência diferentes, padrões de certificação que vão se elevando à medida que eu consigo disponibilizar para aquele profissional os respectivos incrementos de capacidade.

Todos têm de ser ouvidos, mas entendo que o padrão de referência seja o que há de melhor, o que temos de melhor para determinada ocupação.

Uma outra coisa que se comentou é que a certificação deveria ou poderia ser diferente porque o perfil das pessoas é diferente na Bahia, é diferente no Sul, é diferente em outros Estados. Eu penso que o processo de certificação tem de ser único. A capacitação pode ser diferenciada, se um determinado núcleo de profissionais tem uma forma de adquirir conhecimento diferente de um outro núcleo. Eu diferencio a forma como estou capacitando aquelas pessoas, da maneira que elas possam adquirir o conhecimento, mas na hora em que vou dar um certificado para aquele profissional, tem de ser nos mesmos critérios de Norte a Sul.

Entretanto, todos os nossos sistemas são muito jovens - apesar de algumas pessoas terem aqui dito que já se conhecem há 30 anos - e como tal estão sujeitos a todas essas contradições. O importante é dispor desses fóruns de debate para que se possa ir amarrando todo o processo.

DEBATE ABERTO:

HUGO CAPUTI – Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho de São Paulo (SERT/SP)

Eu represento a Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho de São Paulo e, mais especificamente, um programa que se chama “Aprendendo a Aprender”.

Eu faria alguns endossos e alguns questionamentos, o primeiro endosso seria na construção das passarelas, eu acho que é muito importante que isso aconteça e eu gostaria de dar o testemunho de como isso às vezes não acontece. Nós descobrimos que na própria Secretaria

tem uma Superintendência do Trabalho Artesanal e uma cooperativa de artesãos, tem todo o perfil do artesão traçado, diz como se caracterizar um trabalho realmente artesanal, para não se confundir com o trabalho industrial e todo um sistema de certificação de competências que confere título de artesão. Quer dizer, a falta de comunicação entre as diferentes instâncias, às vezes prejudica. Agora, faço a pergunta ao prof. Cordão: se o Conselho tem duas Câmaras, uma da educação básica e outra da educação superior, não seria uma ponte, ou até uma boa passarela a constituição de uma câmara da educação profissional, com a representatividade efetiva dos trabalhadores nessa Câmara?

E um questionamento quanto à independência da certificação no SENAI, já que essa entidade se configura como um sistema de ensino profissional e parece que o problema da certificação, pelo menos no que a gente tem acompanhado, tem sido tratado com total independência em relação às agências formadoras. Então qual é o caráter de independência que marca a proposta do SENAI?

CARMEM LUCIA EVANGELHO LOPES – FS

Acho que não me fiz muito clara quando disse que precisavam ser escutados quem sabe o específico e quem sabe o geral, quem une esse específico no geral, não “quem não sabe”. Quem sabe o específico daquele determinado fazer, mas quem sabe também juntar aquele fazer com o geral da sociedade, isso foi o que eu disse, talvez eu não tenha sido muito clara.

Então vou reverter essa pergunta: nós queremos o melhor, mas o melhor para quem? Para quem pode pagar ou para a sociedade? É obvio que eu gostaria que todo cidadão brasileiro tivesse possibilidade de frequentar o melhor hotel, mas a gente sabe que os recursos são restritos, então estou pensando o que é melhor para a sociedade, não quero o melhor profissional que possa competir com um profissional internacional, mas que não tenha ligação com a sociedade na qual está inserido. Ele tem de ser um bom profissional e entender a realidade social em que está posto, inclusive para poder transformá-la. E então quando você diz, “para nós caracterizarmos o melhor perfil”, nós quem? Se não formos capazes de transformar esse nós em um processo comercial, esse perfil vai atender a que interesse? Então o melhor, o que o caracteriza, está diretamente vinculado a quem você quer atingir. Quero atingir aqui uma sociedade que é capaz de produzir com qualidade, em que seu trabalhador seja qualificado e que possa colocar os seus produtos no mercado nacional e internacional. Isso tudo tem limites e restrições, não posso ter essa meta como paradigma e esquecer que a sociedade brasileira vai entrar nesse mecanismo só com 1% dos seus trabalhadores.

Essa caracterização é fruto de um processo negocial? Os segmentos que são diretamente atingidos estão participando dessa definição? Aí realmente o melhor aparece, com todas as limitações que todos os segmentos vão trazer, porque também todos os sistemas são muito novos, como se tem dito, e também o processo de reconhecimento da interlocução é muito recente neste país. Eu acho que tudo é decorrência da sociedade em que a gente vive. Quando você vive numa sociedade consensual, tipo a inglesa, é fácil porque as coisas não precisam nem estar no papel, você tem comportamentos socialmente aceitos há 100, 200 anos, desde a Revolução Industrial. Nós, pelo contrário, temos comportamentos que não são ainda assimilados pela sociedade.

FRANCISCO CORDÃO – CND

Vou comentar a questão levantada pelo Hugo sobre a Câmara de Educação Profissional no Conselho Nacional de Educação. De um lado, não compete ao próprio Conselho definir essa questão, isso foi definido pela lei que criou o Conselho. No momento em que estava sendo discutida a lei que criou o Conselho Nacional de Educação, se levantou a alternativa de criar uma câmara de educação profissional. Na época, sem nenhum poder de barganha, fui contra, porque estava sendo colocado dentro da perspectiva preconceituosa com que sempre se tratou a educação profissional no Brasil, quer dizer, como coisa para pobre, para aqueles que necessitam ingressar precocemente na força de trabalho, essencialmente não sendo educação.

Pode até ser que daqui a alguns anos, com a evolução da educação profissional no sistema educacional, onde está ganhando fórum de cidadania, e sendo reconhecida como educação, talvez a gente tenha condição de fazer essa mudança no futuro. Creio que por enquanto ainda é cedo, e naquele momento era muito cedo, de qualquer maneira essa mudança depende do Congresso Nacional e não apenas do Conselho.

A questão que Sebastião Neto levantou, com a qual eu concordo totalmente, quando iniciei minha intervenção transformei a passarela da Carmem Lucia em pinguela, e reconheço que de fato isto também pode ser tomado como aceitar diminuir a própria responsabilidade de luta. O que eu disse era que me contentava com pinguela, de fato estou me contentando com muito pouco, temos que lutar para ter vias largas mesmo. O Neto inclusive apontou que, mesmo tendo o Conselho Nacional de Educação definido com bastante clareza em suas Diretrizes para Educação Profissional o conceito de competência, todos os demais pareceres repetido esse conceito de competência, havendo um consenso no nível do Conselho a implantação está sendo muito lenta no nível das escolas, no nível dos próprios Estados, após seis anos de LDB.

A nossa Câmara, em especial, tem procurado realizar uma série de reuniões, debates com o Fórum de Conselhos Estaduais de Educação, o CONSED, que reúne os Secretários Estaduais de Educação, mas a implantação ainda está mais lenta do que se desejava, e é por isso mesmo que decidimos fazer uma série de reuniões por segmentos, com trabalhadores, com empresários, com o pessoal da mídia, com artistas, com os vários segmentos sociais, para iniciar um movimento que estamos chamando de mobilização nacional por uma nova educação básica e uma nova educação profissional. Esse vai ser o cerne do nosso trabalho nos próximos seis meses no Conselho Nacional de Educação. Vamos ver se com isso a gente empurra esse trem para andar um pouquinho mais rápido.

NACIM WALTER CHIECO – SENAI/DN

O Professor Hugo levantou a questão da independência entre as áreas de certificação e de formação dentro de uma instituição de formação como o SENAI. Temos os Centros de Qualificação, eles já têm funcionado dessa forma, a idéia é que certificação e formação não se contaminem entre si e que haja realmente essa independência e, digo mais, a expectativa é que a certificação acabe alimentando mais a formação, porque um dos grandes problemas que sabemos que existe é que o sistema de formação tem grande dificuldade de atualizar os currículos estruturados. O sistema de certificação tem de fazer isso e na medida em que tenha mecanismo para atualizar permanentemente os perfis, estes deverão também alimentar o processo formativo. É o que temos que buscar.

Aquela questão sobre quem avalia não certifica, quem forma não avalia e coisas e tais, achamos que carecem de fundamentação lógica e científica. Então por enquanto não estamos levando em conta umas frases que até foram apresentadas com um tom de verdade mas não são.

O Sebastião Neto levantou uma questão de passagem: a questão de participação da Federação de Petroleiro. Eu acho que isso é extremamente pertinente. Todo esse processo está sendo revisto, os Centros de Qualificação vão ser naturalmente revistos no seu trabalho dentro desse sistema de certificação que o SENAI propõe, os Comitês Técnicos Setoriais, na medida do possível, têm procurado contar com a presença de trabalhadores, de sindicatos e entendemos que se trata de um fórum de negociação. Não é tripartite? Não é, mas quem sabe a partir daí chegemos lá.

Cada vez me convenço mais de que na verdade o que se vai ter de buscar não é um sistema único de forma nenhuma, são sistemas múltiplos, flexíveis e participativos de certificação.

CARMEM LUCIA EVANGELHO LOPES – FS

O Prof. Hugo falou sobre a câmara de educação profissional e o Prof. Cordão justificou a não criação desta. Embora ele já tenha dito que vai pensar, eu queria publicamente novamente, aproveitando que ele assumiu o segundo mandato no Conselho Nacional de Educação, colocar uma reivindicação que já venho fazendo há uns anos: que o Conselho Nacional de Educação discuta diretrizes para a educação profissional de nível básico, assim como está discutindo educação profissional de nível tecnológico e técnico, porque vivemos num país chamado Brasil e sabemos o que está sendo feito hoje com o trabalhador nesse país.

IVAIR ALVES DOS SANTOS – Ministério da Justiça-(MJ)

O Nassim Mehedff deixou muito claro o que entendia por inclusão: eram os segmentos que historicamente são discriminados e percebi que no texto do SENAI também se colocou inclusão social, mas não vi em momento nenhum depois daquela citação, entre os princípios, a inclusão social. Eu queria saber o que o SENAI entende por inclusão social e de que maneira isso aparece no seu programa de certificação.

Eu percebi na exposição da Carmem Lucia uma preocupação muito grande com relação a definir os universos das pessoas que vão trabalhar nas três vertentes: na questão da educação, na questão do mercado de trabalho, mas quando estava falando do universo de trabalhadores, tratou como se fosse um grupo homogêneo. No final percebi que concordou também com o modo como Nassim colocou. Eu queria muito entender como é que Carmem imagina essas disparidades e desigualdades raciais, sociais que existem, como é que trabalha com esse universo.

Ontem houve dois fatos interessantes no Conselho Nacional de Educação: um foi a recondução de Cordão, mas houve também um fato histórico, que foi a inclusão de uma mulher negra e uma mulher indígena, que era uma reivindicação dos movimentos sociais, dos movimentos negros e do movimento indígena.

Na exposição de Cordão foi dito que o Conselho pretende chamar os vários segmentos, nos próximos seis meses, para promover um debate sobre o ensino básico. Foi pensado chamar o segmento indígena e o segmento negro?

Eu queria fazer uma observação para o Neto: quando fez a comparação em relação ao Brasil, disse que o Brasil não é uma Serra Leoa, mas eu queria só lembrar que o ideal da população negra é de país africano.

ELENICE LEITE – Ministério do Trabalho e Emprego-(MTE)

Considerando os nossos dados, em que o chamado informal já é mais da metade da PEA, tem sentido falar em certificação para o formal e outra para o informal? Será que o formal está tão imune e preservado assim? A própria indústria, tida como reduto do emprego formal, é bem menos formalizada do que aparenta. Faz cada vez menos sentido no mercado esse negócio de ter um formal e um informal, um trabalha para o outro, explora o outro, geralmente há lado mais explorado. A certificação, como a formação, pode perpassar os dois, criar passarelas. Então eu queria que vocês, ao comentar a questão do Ivair, que tem um pouco a ver também com isso, entrassem nessa questão dicotômica, formal e informal, se isso realmente é uma variável relevante, se hoje dá para a gente pensar num sistema de certificação só para o formal e o outro que sirva ao informal.

ELAINE NASCIMENTO – Ministério da Justiça - (MJ)

Foi colocado que o referencial da certificação no início foi trabalhado separado da diversidade e que depois, na caminhada, se sentiu a necessidade de se unirem as duas coisas, mas para mim não ficou claro ainda como e onde a certificação valoriza a diversidade da sociedade brasileira.

NACIM WALTER CHIECO – SENAI/DN

Quando apresentamos a composição do Comitê Técnico Setorial na parte da representação sindical não está escrito que é 1 representante, está escrito que são técnicos representantes dos sindicatos, técnicos está no plural, se vai ser um ou dois na composição de cada Comitê é coisa que tem de ser resolvida, não está fechada a possibilidade de mais de um representante participar.

A questão da inclusão nós mencionamos nas Diretrizes, mas na prática isso ainda não está acontecendo porque nós estamos numa fase ainda de elaboração, de estruturação do sistema, nós formulamos, elaboramos os perfis profissionais e agora a etapa seguinte, difícil, é a elaboração dos instrumentos de avaliação e depois vamos ter que pôr isso em prática. Agora, o que acontece? Por se tratar de uma instituição de formação, a inclusão já está naturalmente prevista naquele fluxo, estava lá apto e não apto, se está apto então certifica, não apto total ou parcialmente, há que se desenhar uma forma de completar ou dar toda formação, e como se trata de uma instituição fundamentalmente de formação, ela vai ter que proporcionar essa passarela, uma passarela para resolver esse problema.

Sobre essa questão do formal e informal, não cabe mais essa distinção na oferta da certificação e numa instituição como o SENAI. Nós temos que entender o seguinte: aquela história do treinamento específico é para empresa. Mas o grande bolo de recursos públicos, concordamos com o colega Neto, tem que se voltar para a sociedade como um todo e é evidente que na hora que se tiver um sistema de certificação, ele não poderá ser destinado única e exclusivamente àqueles candidatos encaminhados por empresas, ele tem que ser aberto, tem que ter essa possibilidade, portanto o informal terá que ter possibilidade de entrar nesse processo e, um detalhe, temos que viabilizar um sistema que tenha condições para o informal. O informal não vai ter condições de bancar, então vai ter que encontrar parceiros do poder público, da sociedade como um todo, que possam financiar a certificação para os trabalhadores também do setor informal.

CARMEM LÚCIA EVENGELHO LOPES – FS

Não consigo ver uma certificação para o setor formal e uma certificação para o setor informal, acho que tanto a formação quanto a certificação têm que, de uma forma geral, oferecer ao trabalhador, não importa onde ele esteja, o reconhecimento do saber adquirido, independente da forma de aquisição e se é formal ou informal.

Como é que a gente vai fazer para que a certificação valorize a diversidade da sociedade brasileira, isso é um processo longo, acho que o primeiro passo é entender que essa diversidade adquire conhecimentos de formas diferenciadas e que esses conhecimentos devem ser respeitados e reconhecidos. Agora, de que forma a sociedade brasileira vai integrar essa diversidade é um problema de assimilação de valores, é difícil, a gente está mexendo com o que tem de mais complicado no âmago da sociedade e a gente sabe o quanto é difícil mexer com valores, reconhecer a absorção do aprendizado de forma diferente, ou seja, as pessoas são iguais nas suas diferenças e, portanto, aprendem também de forma diferente.

Quando eu falei de segmento não estava caracterizando as pessoas que trabalham, estava caracterizando as linhas que certificam no Brasil, e certificam qualquer trabalhador, independente da sua característica. Os trabalhadores que são considerados “diferentes” têm de ter um processo de certificação que lhes permita inserção social. Não estou falando da certificação para o trabalhador homem e branco, como diz o Nassim, estou falando para o trabalhador brasileiro, com todas as suas diferenças. Ele deve ter acesso a qualquer um dos mecanismos de certificação e das passarelas que esses mecanismos venham a criar entre si; é uma questão de cidadania.

Evidentemente que você entra com ações positivas, com políticas de cotas, o que a sociedade for capaz de criar. Estou dizendo que a certificação pode incentivar esse trabalhador a ter maiores condições de inserção social, mas não vai garantir isto.

MESA 2: Diversidade: Funções e Limites de Políticas e Programas no Combate à Discriminação e na Inclusão de Pessoa com Características e Necessidades Especiais

LONI ELISETE MANICA – SENAI/DN: *“Inclusão de pessoa com necessidades especiais nos programas de educação profissional”*.

O Projeto do SENAI para a promoção da qualificação e emprego dos portadores de necessidades especiais adotou uma metodologia com quatro passos. O primeiro deles é a sensibilização, a mobilização e a divulgação do projeto, como detalhado na questão metodológica. O segundo passo é um levantamento preliminar da situação em cada região onde seria implantada a experiência-piloto. No terceiro passo se definiram os critérios, adaptaram as escolas, foram capacitados os docentes e se fez toda a execução. Na quarta etapa se começou a trabalhar com a inclusão, o acompanhamento, a avaliação de resultados, coletando informações e avaliando. Consultoras estiveram presentes durante todo o processo e foi feito então um relatório final da experiência-piloto.

LUZIMAR CAMÕES PEIXOTO – Secretaria de Ensino Especial do Ministério da Educação e Cultura - (SEESP/MEC): *“Diversidade nas Estratégias Curriculares e na Educação Profissional”*.

O nosso tema de hoje é a diversidade nas estratégias curriculares da educação profissional. Fizemos um trabalho de sensibilização nas cinco regiões do Brasil, para os professores da rede, no sentido da educação para todos, que todos têm direito à educação, principalmente as minorias, e dentro dessas minorias estão incluídas as pessoas com necessidades especiais. Chamamos de necessidades especiais porque atendemos não só os deficientes, mas também os alunos com condutas típicas, ou síndromes de condutas e também o aluno com superdotação. A educação profissional avançou muito e com os novos paradigmas ela tem que estar atenta a toda mudança: ser significativa; ser importante para mudar no

momento em que mudam as coisas no panorama internacional e nacional. Também muda o perfil ocupacional dos trabalhadores: se já temos dificuldade com as pessoas consideradas normais, muito mais dificuldades temos com os nossos alunos que apresentam deficiências. Trabalhamos tanto com currículo do ensino fundamental, quanto com currículo da educação profissional, com as devidas adaptações.

No aspecto administrativo, vamos trabalhar primeiro a organização da instituição. Quando é matriculado um aluno que apresenta deficiência ou superdotação, principalmente deficiência, o dirigente tem de ver quais são as partes da infraestrutura que tem que ser adaptada, quais são as necessidades do aluno, e daí começar um projeto político-pedagógico. A primeira coisa que tem que ser feita é a quebra de barreiras arquitetônicas para o aluno deficiente físico.

No aspecto técnico, nossa preocupação maior é na capacitação do professor para trabalhar com esse alunado, porque cada um vai apresentar uma especificidade, então temos o curso de capacitação.

No aspecto pedagógico qual é a nossa preocupação? Matriculado o candidato na escola, esta tem que providenciar o projeto pedagógico, tem que ver qual a necessidade educacional do aluno. Então se ele for deficiente auditivo temos que ver qual o tipo, se ele é deficiente profundo ou severo e então vamos ver a metodologia. Se ele possuir deficiência auditiva profunda, temos de providenciar intérpretes para utilizar LIBRAS, que é a língua brasileira de sinais, e se é deficiente visual, temos que providenciar trabalhar o sistema Braile. Vamos também trabalhar as adaptações curriculares, que nada mais são que pequenos ajustes que fazemos nos conteúdos curriculares, como por exemplo: no conteúdo do deficiente auditivo, é muito importante a gente levar em consideração a semântica e não a estrutura frasal em si. Muitas vezes o professor, por desconhecer as características do surdo, considera e até reprova o aluno que omite as conjunções, pronomes e proposições. Então temos de capacitar o professor para ele saber como trabalhar metodologicamente com o aluno.

Não temos um sistema de ensino, temos apenas dois institutos federais de educação: o Instituto Benjamin Constant para os Cegos, e o Instituto Nacional para os Surdos. Esses dois institutos estão se estruturando para ser centros de referência e é com eles que contamos para a capacitação dos professores. Como não temos nenhum instituto na área da deficiência mental, recorreremos à APAE, que tem uma grande experiência e já vem fazendo esse trabalho educacional há muitos anos. Estamos trabalhando no sentido de empregar o aluno com deficiência. Temos alunos que já estão incluídos, já saíram de oficinas, mas também outros que ainda estão nas oficinas pedagógicas. Estamos fazendo um trabalho junto com a rede federal de ensino para receber esses alunos.

Em relação ao pré-requisito de ingresso nas escolas da rede federal, eles não precisam prestar exame de seleção no nível básico, basta que demonstrem algumas habilidades e competências para desempenhar determinada tarefa do curso que os interessou ou que a escola está oferecendo. Já no nível técnico, ele presta exame de seleção, competindo com aluno considerado normal, concorre no mesmo nível de igualdade, preenche uma ficha dizendo qual é a sua deficiência, e o que precisa, tanto no exame vestibular, quanto durante o curso, e a escola vai providenciar.

No curso, a primeira coisa é a eliminação de barreiras, que podem ser de atitudes, ambientais ou de comunicação. Todo curso tem que ter os ajustes, as adequações, a certificação, e eles preenchem também uma ficha de cadastro, que posteriormente a escola encaminha ao mercado de trabalho. No nível técnico seguem os mesmos passos acrescidos de um item a mais, que é um estágio, em qualquer lugar que tenha possibilidade de estágio.

VALDEMAR M. NETO – Instituto Ethos de Responsabilidade Social: *“A Diversidade nas Estratégias de Responsabilidade Social e Empresarial”*.

Vou fazer uma discussão sobre os limites e possibilidades da agenda de responsabilidade social e de como engajar as empresas na promoção da equidade de gênero, de raça e da inclusão de pessoas com necessidades especiais.

Para começar seria importante situar um pouco o que é o Instituto ETHOS, a natureza do Instituto e o conceito com o qual vem trabalhando responsabilidade social. O Instituto ETHOS é uma entidade relativamente nova, criada por um grupo de lideranças empresariais que há muitos anos vêm se dedicando a pensar as questões sociais no Brasil. Elas resolveram há três anos criar um instituto com a missão específica de ajudar as empresas a trabalhar a questão da ética e da responsabilidade social e ambiental das empresas no nível das estratégias corporativas e das estratégias de negócios das empresas. O ETHOS é uma entidade de natureza associativa, que reúne cerca de 580 empresas de vários setores da economia, de distintos portes, de diferentes regiões do país. O ETHOS não pretende representar essas empresas, nem pretende afirmar que as empresas associadas ao Instituto são empresas socialmente responsáveis. Portanto, o Instituto não faz certificação da responsabilidade social das empresas, nem representa os interesses das empresas em relação a temas relacionados à questão da responsabilidade social. Nesse sentido, ele é um instituto que tem a função de promover uma agenda da responsabilidade social e ajudar as empresas a incorporar essas questões

tanto no nível das estratégias, como nos processos de gestão empresarial. O foco da ação é a empresa e não as questões sociais. O ETHOS procura uma agenda de promoção do desenvolvimento sustentável, da equidade. Nosso objetivo é ajudar as empresas a rever as suas práticas e a incorporar a questão da ética e da responsabilidade social nos seus processos cotidianos de gestão. Alguns elementos são importantes e devem ser discutidos em relação ao conceito de responsabilidade social. O ETHOS vem procurando trabalhar com o conceito de responsabilidade social, que vai muito além da ação da empresa na comunidade, mas que procura pensar como as empresas podem incorporar questões sociais e ambientais como elementos centrais de uma estratégia de crescimento e desenvolvimento empresarial. Tem dois elementos importantes dentro da idéia de responsabilidade social como paradigma de gestão empresarial: a construção de uma ética dentro da empresa e a construção de culturas organizacionais, em torno de valores éticos claros. Não adianta a empresa fazer um projeto na comunidade, se ao mesmo tempo o seu ambiente e as relações internas dentro da empresa a levam permanentemente a estar desrespeitando as pessoas, as comunidades, se “desresponsabilizando” em relação aos impactos sociais e ambientais. Na promoção de uma gestão de responsabilidade social, é preciso que as empresas se esforcem no sentido de construir uma cultura organizacional a partir de um conjunto de valores éticos que devem ser explicitados. E um segundo elemento central na aplicação prática do conceito: a idéia de que responsabilidade social envolve a capacidade da empresa, de ouvir, de compreender e de procurar satisfazer seus interesses e as necessidades dos diversos públicos com os quais ela se relaciona. Estamos falando dos consumidores, acionistas, fornecedores, da comunidade, de todo e qualquer conjunto ou grupos de interesse da sociedade, que possam impactar ou ser impactados pela atividade empresarial. São grupos que precisam ser levados em consideração e a empresa precisa criar capacidade de dialogar com esses grupos. São dois elementos chaves: a questão da ética e cultura orientada a valores e a questão da capacidade de diálogo da empresa.

Se cumprir a legislação é obrigação básica de toda e qualquer organização, pagar imposto não é mais do que o cumprimento de uma obrigação legal, a responsabilidade social é aquilo que a empresa voluntariamente realiza visando satisfazer interesses, necessidades legítimas de públicos que são importantes do ponto de vista do crescimento e do desenvolvimento sadio da empresa.

A estratégia principal do ETHOS tem sido de desenvolver um conjunto de iniciativas que facilitam ou que estimulam a ação voluntária das empresas no campo da promoção da diversidade, sem desconhecer a importância da legislação de regulação de comportamento via mercado. Então na estratégia de promoção da diversidade, especificamente na questão de raça, das relações de gênero e da inclusão de portadores de

necessidades especiais, o ETHOS tem desenvolvido toda uma linha de trabalho, nesses últimos três anos, a partir do que a gente chama da pedagogia do exemplo, que é a identificação de boas práticas, o estímulo à divulgação das boas práticas dentro das empresas, um esforço de fazer com que as empresas comecem a ter um grau maior de transparência e a produzir informações sobre suas práticas e sobre sua performance em relação a essas questões, de forma que a sociedade e os atores, com quem as empresas se relacionam, possam, por um lado, reconhecer os esforços que as empresas estão fazendo, e por outro lado, cobrar das empresas a efetivação dos seus compromissos e o estímulo a iniciativas setoriais, ou pactos, ou acordos de empresas de determinados setores, no sentido de fazer com que as empresas, não apenas individualmente, mas a partir das ações coletivas, possam criar processos de troca de experiência, de troca de informações e de busca de efetivação do conjunto de compromissos em relação a esses temas.

Um outro elemento importante é a criação de canais de diálogo das empresas com as organizações da sociedade civil que trabalham com essas populações, a facilitação tanto do diálogo em torno do tema, como a facilitação de processos de cooperação, de construção de parcerias entre empresas e organizações ligadas ao movimento negro, ao movimento de mulheres, a esse universo de entidades da sociedade civil que trabalha com as pessoas portadoras de deficiência. E uma outra atividade é a produção de informação, particularmente de *performance* das empresas nessas áreas, no sentido de fazer com que a gente tenha uma visão mais clara de como a questão da diversidade vem sendo trabalhada e quais são os principais obstáculos e resistências que encontramos dentro das empresas no desenvolvimento de programas efetivos de promoção da diversidade. Para isso o ETHOS tem desenvolvido uma série de iniciativas e produzido materiais, manuais, guias, temos uma parceria com a OIT e também temos participado de iniciativas com organizações como o Instituto da Mulher Negra, e com organizações ligadas à sociedade civil, na realização de seminários, de debates. Ao lado dessa estratégia de promoção da ação voluntária das empresas, há um outro conjunto de questões importantes, ainda difíceis de ser trabalhadas; isto é, começar a usar a diversidade para a construção de regras de mercado, que orientem ou criem possibilidades de acesso de empresas a determinadas oportunidades de mercado ou acesso a capital em função das suas práticas de diversidade.

O ETHOS tem criado algumas ferramentas que permitem que as empresas pelo menos comecem a produzir informação sobre suas práticas. Uma das ferramentas é o balanço de padrão social, que incorpora a questão da diversidade como uma dimensão fundamental das informações que as empresas devem prestar à sociedade em relação à contribuição que vem dando, mas é muito difícil pelo menos no estágio em que essa discussão

se encontra, ver o desenvolvimento de regras de iniciativa do mercado, como a criação de condicionantes para induzir a empresa. No Brasil a gente ainda vem engatinhando sobre as ações afirmativas que induzem as empresas a levar a sério a promoção da diversidade, embora existam iniciativas importantes e pioneiras. Mas ainda há uma resistência muito grande, em relação à questão racial, à questão da mulher. Tem sido mais fácil em relação ao portador de deficiência. Não tive ainda a oportunidade de conhecer uma empresa em que essa questão seja tratada com o mesmo tipo de energia, de motivação que você encontra em outras áreas, essa é uma área que provoca resistência e nesse sentido as iniciativas do Governo Federal são extremamente importantes para fazer com que esse debate comece a acontecer. Mas o fato é que as possibilidades da ação têm o limite que é determinado pela pressão da sociedade em relação às empresas a evolução do ambiente regulatório. Um dos grandes méritos da iniciativa, tanto do Governo Federal como do Ministério Público, de fazer cumprir a legislação, é começar uma discussão nas empresas. Parece que elas começam a perceber que, se não fizerem voluntariamente, vão terminar fazendo por meio de via uma regulação. E que nesse momento, começar a se comprometer com esse tema e desenvolver boas práticas, dá muito mais espaço para a inovação, para o desenvolvimento de práticas que de fato agreguem valor, é muito mais do que simplesmente cumprir uma obrigação legal.

Enfim, o debate ainda está incipiente, mas já começa a avançar e o ETHOS vai continuar insistindo na importância da ação voluntária, na importância do compromisso das empresas, sabendo que o conjunto de atores é que pode fazer com que esse tema seja tratado com a devida atenção por parte das empresas.

IVAIR AUGUSTO ALVES DOS SANTOS – MJ: “Diretrizes para Promover e Ampliar o Desenvolvimento e Eficácia de Políticas e Programas de Diversidade”

O tema é difícil, é um tema, vamos dizer assim, doloroso de colocar na mesa. Eu gostaria de trazer para os senhores e as senhoras alguns fatos recentes que estão fazendo com que o Governo Federal tome posições cada vez mais rápidas com relação a esse tema. Talvez poucos tenham tido conhecimento, mas no ano passado teve lugar uma grande Conferência Mundial Contra o Racismo, Xenofobia e outras Formas de Intolerância. Essa conferência foi muito importante e o Brasil se envolveu nisso durante dois anos com a sua preparação. Nós percorremos o país de norte a sul, fizemos conferências estaduais, conferências regionais, foi uma mobilização muito intensa, houve encontro da comunidade indígena com a comunidade negra, houve uma participação

expressiva da comunidade gay do Brasil, foi um momento muito rico que culminou com uma conferência nacional no Rio de Janeiro. Foi uma reunião muito tensa: milhares de pessoas estavam lá presentes e essas pessoas tinham muito clara a História do Brasil com relação à questão da discriminação racial que sempre foi de indiferença de negação de que havia racismo de alguma forma e do que fazer em relação a isso. Quando o Governo Federal realiza a reunião, lidera um processo de discussão durante dois anos de um tema tão espinhoso como esse. Esse processo de envolvimento culminou com uma coisa fantástica: o Brasil, quando chegou na África do Sul, tinha a maior delegação do mundo, quer dizer, nós só perdemos para os sul-africanos porque a terra era deles. Foram 600 brasileiros para lá, foram ONGs, gente do Mato Grosso, do Amapá, do Acre, de Rondônia. Quando pegamos aquele avião praticamente só de brasileiros, as pessoas estavam viajando para a África do Sul com vários símbolos, vários emblemas: a questão da volta à África, a questão de dizer para o mundo: “olha, o Brasil é um país racista”. Na África do Sul, em todos os plenários, em boa parte deles só havia brasileiros e o mais interessante, quem liderou todo o processo de mobilização e discussão durante esses dois anos foi o movimento de mulheres negras, que deu um banho de competência em termos de manifestação e de organização. E não foi à toa, por exemplo, que na Conferência a relatoria coube a uma mulher negra brasileira, do movimento negro de São Paulo. Para vocês terem uma idéia da importância, essa Conferência reforçou várias coisas que tínhamos em mente. Primeiro, nosso diálogo tinha sido durante muitos anos em nível internacional, seja com americanos, seja com africanos. Ficou claro, por exemplo, para os grupos da questão negra que era fundamental manter uma conversa com os asiáticos, com a Malásia, com os chineses, com os indianos, ou seja, nós percebemos que as preocupações que tínhamos, enquanto brasileiros e negros brasileiros, eram compartilhadas com boa parte da humanidade que estava lá presente e isso foi fantástico para entender claramente aquilo que nós sempre defendemos aqui mesmo na OIT: a questão gênero não pode ser trabalhada em cima da questão raça. Lá ficou configurado que a questão da múltipla discriminação é fundamental, ou seja, você não trabalha a questão da discriminação de maneira isolada, tem que trabalhar com o tema da questão raça. Quando você participa de um evento dessa expressão, tem a consciência de que o Brasil não foi lá só fazer um papel de coadjuvante, teve papel de liderança, de condução do processo, lideramos o debate em vários temas. Na questão da sexualidade quem levantou a temática para os outros continentes foi o Brasil, que defendeu a introdução da questão da homofobia e contra os países árabes, contra os países mulçumanos. A questão da reparação é muito delicada - não se esqueça, como foi dito aqui pela manhã, que o Brasil tem sua origem em uma exploração escravocrata - ignorar esse passado e não se pensar em uma reparação é uma questão muito candente, e os países africanos foram

muito firmes com relação a isso, não queremos um reconhecimento meramente peculiar, mas é preciso que a humanidade reconheça que o tráfico de escravos foi uma tragédia para a humanidade, milhões de pessoas morreram e milhões de pessoas foram levadas para o continente americano continuando a sofrer com a discriminação. O embasamento de centenas de militantes do movimento negro deu uma energia muito forte, não estávamos falando sozinhos entre nós. Se há uma coisa que nós temos muita clara é que o movimento negro é solitário, ou seja, não existe solidariedade com relação ao movimento negro, poucas entidades são solidárias, não se tem essa solidariedade explícita, é um movimento que luta com muitas dificuldades, porque as pessoas têm resistência de admitir que a discriminação racial existe, e das suas conseqüências com relação a isso. Então a Conferência foi um momento muito especial.

A discriminação institucional, aquela que ocorre independentemente do fato de a pessoa ter ou não ter preconceito aberto ou a intenção de discriminar, gera desigualdade de oportunidade, não apenas na esfera do mercado de trabalho como também da vida social. Estamos querendo chamar a atenção para o seguinte: há uma discriminação que não está escrita, que não está verbalizada, mas o resultado dela, que é produto do silêncio, da inércia, da indiferença, acaba sendo a mesma coisa: a discriminação racial e o alijamento, não digo de um segmento, de uma minoria, como muitos costumam dizer, mas de milhares de pessoas.

Tomando qualquer indicador social, como os de acesso a esgoto, acesso a água, a habitação, ou mesmo acesso a educação, os indicadores, os piores, são da população negra. A educação no Brasil de fato melhorou por conta da sociedade, entretanto os dados do IBGE, indicam que, nos últimos 50 anos a diferença educacional entre a população negra e a população não-negra permaneceu inalterada, ou seja, independente de regime político. Isso significa o fracasso das políticas universalistas. Entender essa sociedade como uma sociedade homogênea, onde não há diferenças, é um crime. A Convenção nº 111 da OIT, no artigo 5, diz o seguinte: medidas especiais em direção a grupos discriminados não são discriminatórias. Pegamos o artigo 4 da Convenção Internacional contra a Discriminação da Mulher, que fala que as medidas especiais com relação ao combate à discriminação da mulher não são discriminatórias. O que são medidas especiais? Ação afirmativa! Temos legislação, temos todos esses tratados que foram construídos com muita dificuldade, com muita luta. O que o Governo brasileiro fez nessa direção? Foram tomadas duas medidas: primeiro com base em uma iniciativa do Ministério do Desenvolvimento Agrário, criamos um programa de ação afirmativa no Ministério da Justiça. Segundo esse programa, todos os cargos de alta esfera, cargos de DAS, cargo de responsabilidade da alta esfera da política federal, no Ministério da Justiça, deveria contemplar a população negra, a questão de gênero, ou seja, deverá ter no mínimo 20% de negros, 20%

de mulheres, e o percentual em respeito à legislação para portadores de deficiência. Fomos mais além, exigimos que todas as empresas terceirizadas que prestam serviços à administração do Ministério da Justiça deverão também cumprir um programa de ação afirmativa. Então qual foi a nossa surpresa? Que as empresas de informática, de segurança, de administração, não respeitavam, só recrutavam um tipo de pessoa: homem branco, e pronto. Então não havia proporção nem de mulheres, nem de negros e muito menos portadores de deficiência. A partir de agora para fazer contratos com o Ministério da Justiça tem que cumprir a meta de aceitar esse percentual. E essas iniciativas estão sendo bem sucedidas, com uma ampla adesão. Ela deverá ser estendida a muitos Ministérios e algumas empresas estatais que nos têm procurado. A reputação diplomática brasileira nunca foi a cara do Brasil mas, a partir de agora, temos um programa específico relativo para a população negra, de modo a garantir que nos próximos concursos haja quadros negros para integrar o Ministério das Relações Exteriores, na carreira diplomática.

A questão racial é muito difícil, mas o que mais me impressiona é o silêncio, a atitude de indiferença que certas organizações têm assumido com relação a esse tema e, em especial, as Confederações Empresariais, que são instituições com que participei nos últimos sete anos, de vários seminários, de vários fóruns, e com relação à iniciativa nesses últimos anos, não houve absolutamente nenhuma, como se nós vivêssemos em uma sociedade onde existe um movimento negro, alguém falando com relação a isso, mas não tem nada a ver com essas organizações, não tem nada a ver com essa população. O que eu também queria registrar para os senhores é o seguinte: nessa trajetória de trabalhar com direitos humanos, tivemos algumas vitórias muito expressivas no campo do direito e da jurisprudência, tivemos casos que subiram ao Tribunal Superior do Trabalho com relação à discriminação racial. Um envolvendo um trabalhador negro em uma empresa estatal em Santa Catarina e outro um professor negro que foi humilhado em Minas Gerais e conseguiu através do Tribunal ter reconhecido os seus direitos. Então eu acho que é simbólico você ver essas duas situações muito concretas e fico profundamente impressionado com as possibilidades que temos a partir de agora com relação a uma discussão aberta sobre a diversidade. Mas fico muito cético com relação ao silêncio e à indiferença com que as pessoas, de alguma forma, trabalham essa questão.

Acho que esse documento contém uma série de sugestões. Quando iniciamos uma parceria no Ministério do Trabalho, fizemos primeiro uma forte articulação com os funcionários, passamos por uma discussão intensa, durante meses, até que pudéssemos sair com um processo, minimamente organizado com relação a esse tema. Se essa parceria se construiu na base da transparência e da confiança, ela só surgiu porque a gente sentiu que havia o reconhecimento explícito de que o problema

deveria ser enfrentado pelos dois. Então eu queria fazer mais um apelo ao Sistema “S” para que abra a discussão; se antes a discussão era só de se construir uma pinguela, ou construir uma estrada, nós precisamos conversar. Já ouvi interlocutores nessa plenária dizer que o SENAC foi recomendado a não fazer cursos para garçons negros, porque não entra no mercado de trabalho; não é à toa, por exemplo, que em algumas áreas nobres, como algumas orlas marítimas, você não tem um garçom negro. Vá ao Rio de Janeiro, vá à orla, vá a Salvador, veja se você consegue encontrar um garçom negro. Isso é o que eu chamo de discriminação institucional e acho, por exemplo, que é necessário uma reflexão mais profunda com relação a isso, não estamos vivendo uma história da sociedade onde as coisas acontecem só com os outros, está acontecendo no dia-a-dia com relação a nós também.

Discriminação racial é um assunto sério, não dá para tratar de maneira cosmética, não dá para a gente trabalhar esse tema como tema periférico, se eu falo de uma população como a nossa que é metade negra e trata isso como assunto menor. Você não pode fazer uma política universalista ignorando que as desigualdades sociais são profundas. Quem faz isso colabora com a desigualdade. Muito obrigado.

MARIA APARECIDA GUGEL – Ministério Público do Trabalho (MPT): “*O papel da legislação, a questão de cotas e outros*”.

Foi dito que nós não temos leis sobre diversidade, vou demonstrar que temos muita lei, não muitas, digo *muita lei* porque ela é de peso, ela é pétrea, obrigatória, ela é intrínseca, está dentro do cidadão, ela está dentro dos grupos, ela obriga instituições, obriga governo, obriga todos, então por isso ela não precisa ser muitas, basta ser única e atender a todos.

O Ministério Público guarda essa ordem jurídica, cuida do regime democrático e atende a direitos e interesses individuais indisponíveis. O que é isso? Direito à vida, direito à igualdade, direito à oportunidade, direito à saúde, direito à educação, enfim, direito à dignidade, direito à cidadania, esses são os bens indisponíveis da pessoa humana. Esta é a construção legal voltada para a igualdade de oportunidades. Portanto, observarmos a oportunidade, a pluralidade existente no país, princípios constitucionais, o que temos que ter intrínseco, nós como indivíduos, enquanto grupo e grupo organizado, uma empresa, um sindicato, uma sociedade civil, uma entidade, uma pasta de governo. Temos que ter cidadania, dignidade da pessoa humana, respeitamos os valores sociais do trabalho, objetivando construir uma sociedade livre, justa e solidária, erradicar a pobreza e reduzir as desigualdades sociais e regionais, promover o bem de todos sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Vocês querem mais que isso? O que é mais que isso? Praticar, gerenciar, entender, quebrar barreiras, se mostrar e dizer: eu tenho os meus direitos, eu sou detentor de direitos, eu sou sujeito de direito, portanto me dêem esse direito, façam com que eu tenha acesso a esse direito e se estamos falando das relações de trabalho, percebam que os princípios das atividades econômicas são exatamente os mesmos: redução das desigualdades, busca do pleno emprego. Aí é que entra a não precarização das relações do trabalho, por isso que temos que fiscalizar o ordenamento jurídico para não precarizar esses direitos, porque a própria constituição diz: olha, nós temos direito ao pleno emprego, não é mais ou menos ao emprego, é o acesso ao emprego, é o acesso desde a formação até o emprego, isso que significa pleno emprego, valorização do trabalho humano e da livre iniciativa como fim, o mesmo fim: assegurar a todos uma existência digna. E daí alguns dizem: bom, esses são princípios constitucionais, e aí a gente vem e pergunta, e precisa de mais alguma coisa? E voltamos à questão: precisa praticar, precisa gerenciar, precisa promover, esta é a grande questão. Quando a nossa Constituição diz reserva de percentual de cargos e empregos públicos às pessoas portadoras de deficiência, está dizendo mais: onde houver desigualdade pode fazer ação afirmativa, que visa ampliar essas oportunidades. Ela diz mais: aproveitem no serviço público, vejam como é importante a reserva legal de vagas ou cotas, só uma emenda constitucional pode mudar, nenhuma lei pode, nenhum decreto, nenhuma portaria, só uma emenda constitucional, que a gente sabe que o processo legislativo mais difícil que temos para enfrentar. A reserva legal de vagas é um tipo de ação afirmativa, que visa dar igualdade de oportunidades à pessoa portadora de deficiência. Então vamos chegar na ação afirmativa, a toda a diversidade nacional.

E chegamos à Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil. O que significa estar ratificada pelo Brasil? É só para ficar bonitinho frente ao ordenamento, aos organismos internacionais? Não, ela não é só uma convenção, ela é uma lei ordinária e como tal precisa ser cumprida, e se não for, quem de direito deverá fazer valer seu cumprimento. E a 111 tem também ação afirmativa, ela reconhece situações especiais sobretudo porque estão desniveladas, estão desiguais, e com o que está desigual se dá um tratamento desigual, para ficar igual. A lei de reserva legal para portadores de deficiência, a Lei nº 8.213, estabelece percentuais dirigidos aos empregadores a partir de cem empregados.

Quando falamos de questões raciais, discriminação contra a mulher, em relação a orientação sexual, a orientação religiosa, a portador de HIV, a trabalhador indígena, e tantas outras, qual é a lei que nos orienta? Temos a Constituição que estabelece que o racismo é crime inafiançável. Quando falo da mulher, temos o artigo 373 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que diz: preferir, excluir, exigir boa aparência, etc é

discriminação. Já no papel de Promotora devo “promover” esses direitos sociais, quero uma coisa maior que é a inclusão social, que não é apenas a integração (aquela do indivíduo se preparar e dizer: olha sociedade, eu estou aqui, me preparei, agora você me integra, e continua sofrendo todas as discriminações possíveis e imagináveis). Para fazer a inclusão social, o diálogo é mais amplo, envolve princípios constitucionais, leis e práticas e sobretudo consciência de que há discriminação.

Precisamos de atitudes e medidas efetivas para aceitar a diferença, para aceitar a diversidade, e aí a gente começa pela questão da educação. Uma educação voltada para a diversidade, preparar o educador para a diversidade.

Não adianta estarmos aqui falando das relações de trabalho e esquecendo a saúde, a assistência social, a acessibilidade a bens e serviços, transporte, ao lazer, à cultura e ao trabalho.

A nossa proposta não é trabalharmos sozinhos, não é o Ministério Público estar cobrando do empregador a reserva legal de vagas para portador de deficiência ou um programa de ação afirmativa dentro da empresa, não é isso. O que se quer é trabalhar com o empregador consciente da existência dessas diferenças, com o corpo de trabalhadores representado por seus sindicatos, federações e confederações, também conscientes do seu papel relevante, e com os temas bem negociados dentro dos instrumentos coletivos, dos acordos e convenções.

Eu sei quantos Procuradores negros tenho no Ministério Público, sei quantas mulheres, sei quantos portadores de deficiência, sei quantos com orientação sexual diferente. Quando falo do negro, da orientação sexual, da orientação religiosa, falo de autodeclarados, porque portador de deficiência depende da caracterização através de atestado emitido por médico do trabalho ou médico do SUS.

Os Conselhos são muito importantes por oferecer um espaço para a discussão. Assim, se conseguirmos ampliar a discussão dentro desses conselhos, perfeito, vamos estar atando a corda no ponto central, junto ao Estado, junto à sociedade civil. Contem com o Ministério Público do Trabalho no que pudermos esclarecer e promover.

DEBATEDORES:

REINALDO BULGARELLI – AMCE Negócios Sustentáveis.

A AMCE é uma consultora de empresas no campo da responsabilidade social corporativa, procurando apoiar as empresas para implementar a agenda que o Instituto ETHOS vem promovendo.

A gente encontra abertura para discutir a questão da diversidade, de ações afirmativas, até de cotas. É preocupante, no entanto, quando não se está assimilando em outras áreas da sociedade, se não ações específicas no campo da formação, pelo menos um olhar a favor da diversidade desses três grupos que foram priorizados aqui: eu acho que a questão do negro é sempre a mais prioritária, a questão da mulher negra e das pessoas portadoras de deficiência. Obrigado.

PASCOAL CARNEIRO – Confederação Nacional dos Metalúrgicos / Central Única dos Trabalhadores (CNM/CUT)

Você tem problemas de adversidade na sociedade em todos os cantos desse país, você não tem só em determinados locais, a pessoa não nasce com problemas físicos só nos grandes centros, nasce também nos pequenos centros e a rede oficial termina atingindo todos esses rincões do Brasil. Achei interessante a metodologia desenvolvida pelo SENAI e como ela trabalha basicamente com o deficiente. O problema que eu sinto no projeto que o SENAI vai implementar agora que ele é um curso voltado para o mercado de trabalho, pelas explicações que percebi aqui. Há algum controle, mecanismo de acompanhamento para medir e aferir esses cursos. Esses deficientes que passam por esses cursos têm acesso ao mercado de trabalho ou não? Tem como medir isso? Isso é importante para poder ir se baseando futuramente nesses cursos e saber como trabalhar melhor.

A nossa legislação é avançadíssima, nosso maior problema é como aplicar na prática, seja na política de combate ao trabalho infantil, de discriminação do negro no mercado de trabalho, da mulher e do deficiente em todos os aspectos, da opção sexual, o problema todo está em como você aplicar. Alguns exemplos para a gente perceber: o Brasil acabou de ratificar duas Convenções importantíssimas: a Convenção nº 138 e nº 182. As duas se relacionam à mão-de-obra infantil. As duas foram debatidas com a sociedade civil organizada, aqui na OIT. Nós tivemos vários debates, ficamos um ano debatendo a implantação da 182, mas mesmo assim existem 13 milhões de adolescentes no mercado de trabalho. É por falta de legislação que essas crianças vão trabalhar? Não, temos mecanismos para isso, mas efetivamente não temos instrumentos para tirar essas crianças de fato do mercado de trabalho. Em relação à população negra, a Convenção nº 111, por exemplo, ratificada pelo Brasil, de fato não é implementada.

Precisa o governo, a sociedade civil organizada, os empresários, trabalhadores, buscar de fato uma política de implementação da Convenção nº 111 da OIT, porque se ela simplesmente está ratificada,

mas não está implementada não adianta ser simplesmente reconhecida pelo Congresso e pela sociedade internacional, porque de fato existe racismo no local de trabalho. E quero fazer uma crítica ao Governo: por exemplo, um dos mecanismos para fiscalizar a implementação da 111 seria o GTDEO que foi uma proposta buscada nas Centrais Sindicais, discutida com a OIT e poucas reuniões teve, porque o Governo simplesmente esvaziou o GTDEO. E ele era um mecanismo de fiscalizar nos estados, nas Delegacias Regionais do Trabalho e não tem mais reunião do GTDEO. O Governo implantou outro GTI que não tem participação da sociedade civil e nem dos trabalhadores para buscar mecanismos de fiscalização dessas políticas de combate ao racismo no local de trabalho.

A CUT apresentou várias propostas no Congresso da África do Sul, na Conferência Mundial contra o Racismo, onde estive com 32 delegados, bancados com dinheiro próprio da Central, porque achamos importante esse debate.

O INSPIR foi uma proposta das Centrais Sindicais em um seminário também puxado pela OIT em Salvador, portanto valorizamos o INSPIR. A presidente desse instituto, é da executiva nacional da CUT e da comissão nacional contra a discriminação racial.

Falta na sociedade civil, treinar, capacitar advogados e operadores do direito negro, porque os brancos terminam não defendendo, e você encontra situações inusitadas inclusive no judiciário, nos juizes. No caso Vicente, que Ivair citou, a primeira sentença, na Primeira Instância em Minas Gerais, sabe qual foi a decisão do Juiz? O Vicente perdeu a ação e o juiz botou na sentença que não houve racismo, que brincar com negro no local de trabalho é da índole do brasileiro, portanto aquilo não podia ser caracterizado como racismo. Nós recorremos e ganhamos. Houve outra ação interessante da CUT em Minas Gerais: uma professora do Sindicato dos Professores foi distribuir material na porta de uma universidade, distribuir jornal do sindicato e o reitor disse assim: negra tem que apanhar de chicote e voltar à época do *pelô*. Nós entramos com a ação contra o reitor e ele foi condenado a seis meses de prisão. Portanto, esse tema do racismo é muito difícil e eu queria encerrar fazendo uma pergunta para Maria Aparecida: eu concordo com ela que a legislação é muito avançada, mas ela não é respeitada, não é aplicada e nós não temos mecanismos de fiscalização eficientes para fazer aplicar essa legislação avançada. Estou dizendo isso e estou também botando a minha parcela de culpa porque eu acho que o movimento sindical não fiscaliza a contento para poder fazer as denúncias que devem ser feitas.

DEBATE ABERTO:

AIRTON GUIBERT – Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT)

Com relação à exposição do instituto ETHOS, realmente é uma situação bastante gratificante, podermos ter uma instituição com essa capacidade, com essa vocação, aqui no Brasil, difundindo uma tese aplicada nos países desenvolvidos que é a questão da empresa cidadã. Realmente tem razão quando diz que hoje ter qualidade, ter preço, ter produtividade, já não é mais um fator diferenciador ou uma vantagem comparativa, é quase que uma obrigação, portanto eu acredito também que as empresas se diferenciarão no futuro muito próximo aqui no Brasil, a partir do momento em que toda a sociedade adquira a consciência de que vale a pena prestigiar as empresas que demonstrem claramente seus compromissos sociais, ambientais, educacionais, não só com seus trabalhadores, mas com a comunidade.

Enfim, o ETHOS, eu entendo que ajuda a criar uma sinergia virtuosa no país, que poderá inclusive ajudar a resolver um problema de 21 milhões de brasileiros que não conseguem hoje se alimentar com 1.900 kilo/calorias por dia, ou seja, que passam fome e que obviamente não é pelo problema de não ter alimento no país, é por um problema distributivo, às vezes por um problema de boa vontade.

Tenho uma convicção muito grande de que a lei que trata das cotas de trabalhadores deficientes nas empresas ou portadores de necessidades especiais não é cumprida no país. O Ministério Público tem obrigação de fazer cumprir. Eu ousei afirmar na reunião passada aqui que se existem pessoas no Brasil que não têm problema de desemprego são exatamente os portadores de necessidades especiais ou deficiências físicas porque há mais oferta no mercado do que pessoas para assumir esses empregos. Essa oferta pode não ser explícita talvez até porque a lei não está sendo cumprida, então caberia evidentemente ao Ministério Público - não sei se me equivoquei fazendo essa afirmação - ou ao Ministério do Trabalho, eu não quero confundir o executivo com o judiciário, perseguir o cumprimento da legislação que é uma ação afirmativa.

Quero esclarecer que a CGT também esteve na África do Sul às suas custas. Ivair fez uma afirmação no sentido de que nos últimos 50 anos a mobilidade social dos negros foi praticamente nenhuma no nosso país e de que talvez os índios sejam os únicos que possam fazer algum tipo de afirmação com relação à raça, porque a maioria de todos nós veio de outros lugares, não só os negros. Talvez os índios sejam os únicos que tenham direito de falar: "somos nós os donos do pedaço e vocês são intrusos". Mas eu queria perguntar ao Ivair o seguinte: como é que imagina proporcionar aos negros concreta, efetivamente, maior mobilidade social,

posto que nesses últimos 50 anos eles tiveram, como disse, muito pouca mobilidade social? Muito obrigado.

MARIA HELENA BARRETO GONÇALVES – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - (SENAC)

O problema racial é realmente um problema sério e complexo, cuja dificuldade nos parece estar no fato de ser um problema camuflado, um problema não enfrentado de frente. O SENAC é uma instituição aberta, sem qualquer discriminação de raça, de sexo ou de preferência sexual. Nos nossos cursos temos um percentual bastante alto da raça negra, especialmente nos cursos da área de turismo e hospitalidade. Para que não se saia daqui com nenhuma generalização a respeito dessa instituição neste aspecto. Outra informação que talvez seja importante: o percentual de alunos que passaram pelo SENAC até hoje é muito mais alto entre as mulheres. Muito obrigado.

CONCEIÇÃO MARIA CORREIA VIEGAS – Ministério da Educação - (MEC)

Gostaria de afirmar, em relação ao vídeo apresentado pelo Ministério do Trabalho, que todas aquelas atividades podem ser realizadas por portadores de deficiências mentais. Comumente se tem dúvida sobre a sua capacidade, sobre as suas competências, sobre sua certificação. Como especialista na área faço essa afirmação. Segundo, gostaria de lembrar, a respeito do baixo nível de escolaridade dos negros, mais ainda quando se disse que os deficientes hoje têm mercado garantido, realmente temos as reservas com a Lei nº 8.213, mas infelizmente temos nos ombros uma dívida muito grande com a escolaridade dessas pessoas porque mesmo o deficiente físico, mesmo o deficiente visual e auditivo, que não precisariam de grandes adaptações, apenas as adaptações básicas, que seriam de barreiras arquitetônicas e atitudinais, de Braille e de Libras, os deficientes mentais precisam de mais ainda. São necessárias as questões metodológicas para que essas pessoas consigam aprender de forma diferente. Mas conseguem sim, isso eu posso afirmar.

Mas, como essas pessoas eram tidas como doentes e não como deficientes até muito pouco tempo e só as APAEs e os Institutos Pestalozzi cuidaram dessas pessoas institucionalmente e tratando com o maior respeito, amor e dedicação que se pode ter em 50 anos e temos de respeitar essas instituições, o MEC tem uma dívida grande com essas pessoas. Mas o que eu posso dizer é que nessa última década estamos nos empenhando em um programa de qualificação profissional e de colocação no mercado de trabalho e essas pessoas teriam que se qualificar. Depois do Decreto nº 2.202 pode ser um curso de nível básico

que antes não podia. E o Sistema “S” requer um mínimo de escolaridade que os deficientes não têm, porém eles têm competência, então precisamos rever essa questão da certificação. Andando pelo país, tenho visto que uma coisa boa está acontecendo: a criação de cooperativas sociais, onde essas pessoas, apesar de não ter nível de escolaridade, têm competência para o trabalho, têm se organizado. Mas muitas pessoas têm me perguntado: como se faz quando a pessoa está em uma cooperativa com muita dificuldade, tem que pagar o INSS, mas tem um seguro-benefício que chamam vulgarmente de aposentadoria, onde a pessoa trabalha e ganha R\$ 250,00 e a aposentadoria dela me parece que hoje está por volta de R\$ 200,00, que é o salário mínimo, só que muitos são aposentados e têm um outro emprego, por que o deficiente que tem uma aposentadoria, se é isso que eles querem chamar, não pode ser cooperado e ganhar pela cooperativa como autônomo, por que tem que pagar o INSS? Deixo a minha pergunta no ar para refletirmos sobre os direitos dessas pessoas.

SEBASTIÃO OLIVEIRA NETO – CUT

Há uma onda, e acho que vai tender a se aprofundar, de racionalizar os recursos que você tem, então a tendência é que se busque montar programas que estejam o mais próximo possível dessa pessoa ser aproveitada efetivamente. Pouco a pouco há uma espécie de cobrança de que os programas não sejam um desperdício. Eu acho que isso tende a selecionar os mais aptos para usar uma linguagem dura, darwiniana, isso é um “grilo” que eu tenho. A outra, é uma questão bem aberta, você é o gestor, você tem que gastar com o ensino fundamental, com que cara, com que jeito você tira aquilo que é sua obrigação constitucional para gastar em qualquer outra coisa?

LUZIMAR CAMÕES PEIXOTO – SEESP/MEC

Só para esclarecer, nós trabalhamos com pessoas com necessidades especiais e desde a década de 70 trabalhamos com oficinas pedagógicas tentando preparar essa pessoa com deficiência para o mercado de trabalho. Isso vinha acontecendo com muita dificuldade, graças à regulamentação da educação profissional pelo Decreto nº 2.208, que estabelece três níveis de escolaridade e de preparação para o trabalho, ou seja, o nível básico, o nível técnico e o tecnológico. Através dele, abriram-se as portas para nós da educação especial como minoria, então, nós estamos trabalhando com a SEMTEC, um trabalho integrado, conscientizando e capacitando os professores da Rede Federal para receber os nossos alunos portadores de deficiência.

LONI ELISETE MANICA – SENAI/DN

Temos em Goiás um projeto voltado para presidiários e também para pessoas portadoras do vírus HIV, mas o foco inicial realmente foi a pessoa deficiente e já está sendo expandido para outros segmentos. Eu achei muito interessante o que a colega do MEC nos colocou, porque um dos problemas que enfrentamos é o nível de escolaridade. Muitas vezes os nossos cursos exigem um nível de escolaridade mínimo para entrar, ingressar na educação profissional e temos um número muito reduzido de pessoas com o nível de escolaridade para entrar nesses cursos. Então o grande número de portadores de deficiência ou de outras pessoas com necessidades especiais estão entrando nos cursos de nível básico ou naqueles cursos onde não se exige aquele grau de escolaridade. Realmente não podemos generalizar, entendo que o SENAI também é aberto para todo e qualquer cidadão, e temos nossas dificuldades e entendemos que estamos ainda longe do que deveríamos realmente ser, mas ele é aberto a qualquer cidadão que chegar no SENAI. Ele tem inscrição, pode escolher o curso inclusive sendo ou não portador de deficiência, ele pode fazer opção, sendo negro ou branco, portador de deficiência, mulher, qualquer cidadão ingressa nos cursos.

E respondendo a pergunta sobre o aluno egresso, onde ele está realmente após o curso do SENAI, talvez se peque em termos de procurar esse egresso e talvez todo o sistema, porque se hoje procurarmos uma universidade e perguntarmos, vocês sabem onde estão os alunos de Economia? Vocês sabem onde estão os alunos que fizeram Direito? Talvez a própria universidade não tenha esses números ainda, não temos esse controle de egresso, mas o SENAI está começando um trabalho no Rio de Janeiro em parceria com a DRT, para acompanhar o nosso aluno, e o resultado mostra que ele sai do curso e já está empregado, então esse é um ponto positivo.

IVAIR AUGUSTO ALVES DOS SANTOS – MJ

Sinceramente, se houvesse uma discussão clara com relação a discriminação racial, o programa de certificação seria apresentado tal e qual o foi pela manhã? Esse é o primeiro desafio que eu queria colocar.

A diferença que temos com relação à vinda da população negra para este Continente, é sua condição bem diferente, por exemplo, dos europeus. Os europeus vieram por sua livre e espontânea vontade, nós não, nós viemos, depois de conflitos na África, viemos na condição de escravos, ou seja, nós não chegamos aqui como cidadão livre, nós viemos como escravo e passamos durante quatro séculos na condição de

escravos. Então o que é o Brasil hoje foi fundado exclusivamente em cima do trabalho do escravo, escravo tinha cor, era negro, e quando se fala a história do trabalhador se esquece dos quatro séculos. Parece que o trabalho só começou a partir da vinda dos imigrantes, não se conta o tempo anterior. Então a primeira questão que acho fundamental é porque nós estamos em um momento hoje diferente dos anos 90, quando começamos o debate aqui na OIT. Nós temos muito claro para dizer o seguinte: o Brasil reconhece que tem um problema, que tem discriminação racial, e ela faz parte do cotidiano da vida brasileira. Essa mudança, se você olhar os últimos 10 relatórios, até 1995, com relação à posição brasileira nos fóruns internacionais, era uma só, e se afirmava que o país não tinha discriminação racial, vivia em plena harmonia entre as raças. Pode ver os documentos anteriores. Então desde 1995 se diz, nós queremos dizer nesse fórum da OIT que o Brasil é um país que discrimina. Agora, sabe qual que é a questão? É a seguinte: enquanto o Governo avançou com relação a isso, as instituições não. Toda e qualquer menção que você faz em relação a instituição que pode estar discriminando, qual é a primeira resposta? Eu não, eu não discrimino, eu SENAC não, eu SENAI não, quem discrimina então? Os outros? Então esse olhar dentro de si, e assumir que é possível se ter mecanismos invisíveis, mecanismos que você não está observando de maneira direta, aquilo que nós chamamos de discriminação institucional, discriminação indireta. Se eu não assumo que vivo em um país que discrimina, que as discriminações passam pelas instituições, eu vou continuar perpetuando a forma de dizer, exatamente como o discurso que se fazia nos fóruns internacionais.

Então o que nós queremos nesse momento é um outro estágio, é dizer estar disposto a enfrentar o problema. Será que a instituição discrimina? E discriminar não é um processo tranquilo, quem participou de programa de ação afirmativa, sabe que não é tranquilo você chegar em uma instituição e dizer: vamos fazer um balanço para ver se suas práticas são discriminatórias ou não, pensa que é tranquilo você admitir que colaborou ou não para que a discriminação se perpetuasse?

É esse o desafio. Dizer que as instituições estão abertas, todas elas estão e vivem em um regime de direito. O problema agora é dizer, vamos discutir a discriminação na instituição, vamos discutir se de fato nós estamos conseguindo discutir do ponto de vista do outro, esse outro só tem um problema, tem a metade da população brasileira, só esse é o diferencial.

O momento hoje é para uma conversa mais aberta, não quero discutir se tem ou não tem discriminação racial, é saber fazer uma incorporação, é saber refletir, é saber superar essa questão, porque se você não passa, se você fica na defensiva, eu quero garantir a todos vocês, que não quero generalizar, a CGT não discrimina, a CUT não discrimina, ninguém discrimina, quem discrimina então? Eu? Então, essa

generalização, essa postura de não aceitar que a instituição tem contribuído para a desigualdade é que precisamos romper e tem de romper de maneira concreta. E eu faço um desafio para o pessoal do SENAC, vá comigo na orla marítima do Rio de Janeiro, e em Salvador, vá ver o que acontece com os garçons negros. Nem precisa dizer isso, peça para a Dra. Gugel contar o que está acontecendo nos acordos com os hotéis, com os restaurantes, dentro desses lugares. Se você chegar lá eu vou dizer, mas você discrimina? É claro que não, se o cara disser, “não, eu não discrimino, minha avó é negra, minha mãe é negra, eu tenho até irmãos negros”, mas o fato é que o estabelecimento em que ele trabalha não admite negros.

Então o desafio hoje é saber dizer o seguinte: a instituição está disposta a discutir realmente sobre discriminação ou não? Se você disser que não, então eu já sei que você não está predisposta a caminhar, e discutir se o país discrimina ou não. Nós hoje temos dados cada vez mais sofisticados, cada vez mais bem produzidos, dizendo: o país discrimina, as instituições colaboram para aumentar o nível de desigualdades, é preciso superar essas questões com políticas precisas. Então, qual é o desafio que acho que as Centrais Sindicais devem ter? É chamar os discriminados, trazer o pessoal da CGT, da CUT, o pessoal da Força Sindical, gente profundamente capacitada, gabaritada, que eu já encontrei em vários eventos, que venha discutir aqui também, é ver essa platéia aqui meio a meio, veja a quantidade de negros que possui essa platéia. Sabe o que acontece com essa platéia? Organizamos junto com a OIT em 1996 um seminário em São Paulo, na Rua 24 de Maio, só que esquecemos de dizer que convidamos vários diretores de recursos humanos de empresas, só que esquecemos de dizer para os diretores que eles iam encontrar uma platéia em que metade era negra, vocês precisam ver como é que esses diretores se comportaram, alguns ficaram nervosos, alguns transpiravam sem saber, alguns não sabiam se falavam “preto”, se falavam negro, naquele momento eu percebi que há um desafio, que há uma linha divisória tão grande que as pessoas não sabem sequer o tamanho dela. A desigualdade é tão grande que as pessoas estão do lado dela e não têm noção do tamanho dela. Então é saber o seguinte: está disposto a mergulhar na discussão, dizer se a minha instituição pode ou não assumir um programa de ação afirmativa, um programa de diversidade para valer, e dizer que a discriminação acontece e pode acontecer, mesmo sem a sua vontade, que a discriminação pode ser direta ou pode ser de forma institucional, não é só a polícia que discrimina, não é só tais instituições, há uma prática discriminatória como resultado de quatro séculos de escravidão e o nosso cotidiano não se altera.

Nós também como Ministério da Justiça queremos a volta do GTDEO, não é uma reivindicação só da CUT, acho que ele tem um papel a desempenhar e não desempenhou ainda.

A outra coisa que eu queria chamar a atenção é com relação à

questão da legislação. Não existe direito sem luta, a luta daqueles que são discriminados, a luta daqueles que são explorados, a luta dos empresários para fazer garantir os seus direitos é uma coisa dinâmica e como tal, as conquistas que nós temos com relação às comissões internacionais. Você pode perguntar para os colegas que costumam viajar, ou você mesmo vai notar que nos fóruns internacionais nós, enquanto brasileiros, podemos nos orgulhar de que somos um dos países que mais ratificou os tratados internacionais. Você pode ver que muitos tratados que nós ratificamos, muitos países não ratificaram. Eu acho ainda que temos um papel a desempenhar e esse papel não pode ser delegado a outro. Quem quer direito tem que lutar por ele, então esse processo de implementação de direito não pode ser apenas da responsabilidade do governo. Todo diagnóstico com relação a direito e questões raciais está perfeito nesse estágio que nós estamos agora, mas com programas de ação afirmativa, é outra conversa, você precisa ter outros desafios com relação a isso, e nosso maior desafio é chegar para o pessoal e dizer: acorda, nós não queremos discutir se tem ou não tem racismo, isso nós já sabemos, o que eu quero saber é como superar. E para superar tem que dizer: vamos fazer um *mea culpa* para ver se tem ou não tem problema na instituição. Em toda instituição, todas elas em que você vai falar de discriminação racial, sabe qual é a primeira resposta? “Eu não discrimino”. É o comportamento já automático, é como se tivesse acusando. Bom, então sistematizando, eu queria dizer o seguinte: os senhores que estão interessados nesse processo de implementação de ações afirmativas tenham claro o seguinte: esse é um processo, é um processo que exige parceria, exige que o outro participe também, ou seja, não existe um programa de ação afirmativa onde os discriminados estão ausentes do processo, precisamos estar juntos para poder construir essa história. Muito obrigado.

MARIA APARECIDA GUGEL – MPT

Bom, por que não se cumpre a lei, por que tem que fiscalizar a lei? Isso daria um grande fórum de debates. Por que não se tem cidadania nesse país? Que ética é essa que faz com que todo e qualquer direito seja burlado, seja vilipendiado, seja distorcido? Então é difícil a gente dizer por que é que não se cumpre a lei, não se cumpre a lei porque é um não-cumpridor da lei, porque é um camarada com falta de ética, de solidariedade e responsabilidade. Mas na questão da fiscalização, vamos à prática. Então a quem cabe fiscalizar as questões relativas às questões do trabalho? Ao Ministério do Trabalho e Emprego e, no âmbito mais amplo de investigação, ao Ministério Público do Trabalho. Estão fazendo o seu papel? Todos estão fazendo o seu papel, só que não se está atingindo a todos os não-cumpridores, a todos os setores e a todas as áreas, porque

cabe também, por exemplo, ao INSS fiscalizar, e fiscalizar questões de evasão de receita: por que o empregador renuncia à receita, ou seja, por que o empregador burla a lei e não deposita os seus impostos? Por que o cidadão brasileiro burla a lei e não declara a sua renda? É uma coisa complicada essa e quem tem o poder de fiscalizar, tem que fiscalizar, e tem que se organizar para bem fiscalizar.

Bom, dizer que o portador de deficiência tem trabalho nesse país, eu não acredito que se esteja dizendo isso, porque não tem. Nós temos uma lei da reserva legal de vagas de portador de deficiência que não é cumprida e por que não é cumprida? A gente fiscaliza, a gente quer o cumprimento da lei, damos todos os prazos e possibilidades para cumprir, aí sabe o que acontece? Voltamos lá no ponto principal, não achamos portador de deficiência qualificado para inserir dentro das empresas. E a gente volta para o ponto inicial, o que está faltando? Educação, formação. Então parece que a gente está dando uma acordada agora e vendo o tanto de desarticulado que o nosso país está. Quando é que nós vamos atingir esse ideal? É para amanhã, não é para daqui a 20, 30 anos, é para amanhã. Quando é que nós vamos resgatar essa dívida com os afro-descendentes no país? Quando? Se a gente diz, no Brasil não tem discriminação, aí você senta com o empregador e ele diz: “Eu discriminar dentro da minha empresa? Imagina! Eu tenho aqui até duas mulheres trabalhando na supervisão”. Mas em termos de grupo, de sociedade, é um total descontrole, e aí a quem cabe esses papéis de sensibilizar, de demonstrar através de dados, hoje nós temos dados claros de que esse país é discriminador, pega qualquer população, não dá para falar em minorias, porque não são minorias, são a maioria, e a quem cabe fiscalizar? Ao fiscal. E a quem cabe articular para que isso não aconteça mais? A todos nós. E a quem cabe articular ações afirmativas? Aos trabalhadores e aos empregadores. Cada qual no seu papel. Quando? Que momento? No momento em que se vai discutir as questões salariais da categoria, não se vai discutir somente questões salariais, temos que discutir questões de direitos fundamentais, temos que discutir o acesso ao trabalho. E de quem eu vou cobrar? Eu vou ter que cobrar do governo que não tem política de emprego nesse país. É muito complicada a coisa, mas parece que tudo está acontecendo por conta da desarticulação, a gente tem que pensar o problema largamente, aí você diz, bom, então me dêem a solução. Ora, a solução está em discutir o problema, a solução está em identificarmos os problemas não universalmente mas, pontualmente, dentro de cada partícipe desse processo. Você tem obrigação com a sua categoria de sensibilizar e dizer: vamos ter que enfrentar esse problema, e agora qual vai ser a nossa meta? Discutir a questão no momento da negociação coletiva de trabalho. E as empresas devem estar abertas a essa discussão de implementar programas de diversidade, afinal todos têm sua responsabilidade.

Vai se ter que lidar com a Lei nº 10.097, que trata da aprendizagem. Mais instituições vão poder dar aprendizagem. Por que se aposta na aprendizagem hoje no país? Porque no futuro vamos ter resolvidas todas essas pequenas mazelas, pequenas grandes mazelas.

Isto para o portador pensar assim: quando eu estiver desempregado, ou eu vou optar pelo benefício, ou vou optar pelo auxílio desemprego, não é certo? Não é isso que acontece com todo trabalhador? Bom, mas estamos falando do ideal de um mercado estável, onde há oportunidades, onde há acesso a emprego e, tecnicamente, ele ficaria com o auxílio-desemprego por um curto espaço de tempo até que ele voltasse ao emprego. Mas nós não podemos esquecer que portador de deficiência não tem acesso a emprego, a não ser por via impositiva, via ação afirmativa, via reserva legal de vagas, então temos que continuar pensando em dois tempos, não é pensar isso para daqui a dez anos, é pensar isso para amanhã, senão para agora. As questões são muitas, as dificuldades são muitas, mas acho que esses debates começam a aclarar.

PAULA COELHO HORTA – MTE

A legislação está aí para ser cumprida, mas o Ministério do Trabalho tem um programa de implementação da Convenção nº 111 em função de uma denúncia que aconteceu na Organização Internacional do Trabalho há seis anos atrás. Em todas as Delegacias Regionais de Trabalho, existe hoje um Núcleo de Combate à Discriminação e a idéia é que esses Núcleos se estendam a todos os postos de atendimento do Ministério do Trabalho e levem a metodologia que foi desenvolvida nesse programa para outros Ministérios, para outros programas do Governo, porque a questão da implementação da 111 não é só uma questão do Ministério do Trabalho. Eu acho que é uma questão que está na educação, está na saúde, está em uma série de outras ações do Governo Federal, é uma experiência nova, que está caminhando, está crescendo e acho que ela tem possibilidade de ir para a frente, quer dizer, não é que não se esteja fazendo nada, está se fazendo, mas as coisas andam a seu tempo.

MARIA DARCY COLARES SIQUEIRA – Universidade de Brasília - (UnB)

Precisamos tomar atitudes e medidas promotoras e é exatamente com isso que a Universidade de Brasília tem se preocupado. Desde 1997 começamos a trabalhar de forma mais específica com a capacitação do educador que atua com as necessidades especiais, de forma que temos um programa de pós-graduação e, no nível de especialização, acabamos de formar a primeira turma com 58 professores, em parceria com a Universidade Estadual de Goiás.

ARMAND PEREIRA – Diretor da OIT no Brasil

Eu tenho a impressão de que há um avanço nessa discussão da diversidade e discriminação, mas me parece que estamos ainda em uma fase muito inicial, precisaríamos de mais objetividade. Eu vou dar um exemplo que nos leva a pensar na necessidade de priorizar aquilo que teria de ser feito para combater a discriminação e promover a diversidade. Recentemente fui na colação de grau na USP, Faculdade de Direito de São Paulo, vi as pessoas que estavam colando grau de bacharel de direito, estavam todos no palco, eu fiz a conta e cheguei a um total de 500. Desses 500, eu contei um negro, a relação de homem e mulher no palco podia ser talvez um pouquinho menos mulher, mas não dava para ver, certamente parecia quase igual. Isso quer dizer o quê? Quer dizer que no ensino superior, que é altamente elitista, praticamente não se vê a discriminação entre homem e mulher, ou seja, os filhos dos ricos não são discriminados porque o sistema educacional é feito na base da meritocracia. Já quando a gente vem para as camadas mais pobres e trata com a pobreza aí se vê realmente um desnível muito grande entre homem e mulher e negro e branco. Então, quer dizer, essa questão que estava sendo colocada, de que o desemprego e a pobreza têm cor e raça, é verdade, a pobreza tem cor e raça. E pode ser dito mais que isso, educação passa a ser do jeito que ela é, discriminatória, e não ter políticas e programas adequados de luta contra a pobreza. É muito comum hoje se falar: temos que trabalhar com isso, temos que trabalhar na inclusão social. Não precisamos trabalhar não, precisamos é de ser mais objetivos, mais específicos sobre aquilo que temos que fazer, nós precisamos estudar a questão, temos que monitorar isso que é diversidade e discriminação, eu que sou inspetor, tenho que inspecionar, eu que sou procurador, tenho que processar, eu que sou juiz tenho que julgar etc., o que eu quero dizer é o seguinte: precisamos de mais objetividade e papéis institucionais definidos.

O que eu estava dizendo é que as leis que são decorrentes da Lei Magna não são aplicadas e que por causa disso não existem incentivos. Em um outro nível de prioridade precisamos enfatizar e promover boas práticas com um sentido positivo, mas isso ficaria muito mais fácil se as leis fossem mais eficazes, mais vigorosas, se houvesse muitas maiores, se inclusive pudéssemos pensar em novas leis até para colocar incentivos fiscais, incentivos legais para que se possa avançar mais nisso. Como eu falei do caso da USP, eu poderia fazer o mesmo tipo de reclamação dentro dos ministérios aqui na esplanada, quantos negros nós vemos? Eu viajo, eu leio jornais, eu vejo revistas, eu vejo placas de publicidade no país inteiro, eu não vejo realmente muitos negros e muito menos mulheres negras nas placas de publicidade, seja em revista ou trabalhando para a aviação. Mas ficaria tudo muito mais fácil, inclusive o trabalho que a gente

tenta fazer com o ETHOS, se houvesse incentivos fiscais e se a lei fosse mais eficaz.

NACIM WALTER CHIECO – SENAI/DN

Realmente dá para a gente sentir claramente que o país está avançando nessa área da diversidade. Este Projeto em si já significa alguma coisa nesse sentido, o país está revendo mitos e tocando em feridas, a tal da democracia racial em que o Gilberto Freire se alongou, ela realmente não tem razão de ser. A própria cordialidade do brasileiro também, do Sérgio Buarque, essa mácula não se resolve.

Outro avanço que deu para perceber claramente nas apresentações, é que estamos saindo da linha de filantropia para uma linha de dignidade humana e de cidadania. O atendimento à diversidade em geral, não é uma benesse, não deve ser assim considerada. Ainda ocorre mas já estamos avançando em uma linha muito mais de dignidade e de cidadania. Nesse aspecto, as pessoas que vêm trabalhando também deixaram de ser amadoras e continuam sendo idealistas, porque de idealismo há necessidade, mas já são profissionais, trabalham a questão com profissionalismo e isso ficou muito claro, eu acho que está claro no trabalho que o SENAI vem fazendo com os portadores de necessidades especiais. Agora, eu fiquei preocupado com esse tipo de eleição de instituições que praticam discriminação, não vou negar que todas essas instituições não sejam discriminadoras nesse sentido que o senhor mencionou, porque simplesmente não impedem a entrada das pessoas, mas não têm uma ação afirmativa programada, consciente, trabalhada. Então nesse sentido somos toda a sociedade brasileira e que instituição neste país não é? Com referência ao Projeto do SENAI, dizer que deu a impressão de que é discriminador, acho no mínimo um pouco precipitado. No estágio em que nos encontramos, nós definimos por hora perfis profissionais e eu fiquei pensando como trabalhar a questão da diversidade na formulação dos perfis profissionais. Na hora das avaliações, acho que é um desafio que temos e que vamos trabalhar nisso. Então eu acho que talvez não seja bem da sua parte mencionar instituições em fóruns como esse, nomear instituições, porque nesse nosso país o que ocorre é o seguinte, entre a suspeição, a acusação e a condenação, com a maior facilidade do mundo chega-se à condenação e daí um passo para se tornar fascista e por aí a fora, então eu peço que se reveja a forma de abordar a questão, procuremos trabalhar juntos.

AIRTON GUIBERTI – CGT

Quando me formei no Mackenzie há 26 anos só tinha um negro na universidade toda. Esse negro era filho de um jogador de futebol. A Universidade Mackenzie é paga, é tradicional, enfim, essa universidade tem 100 anos. Eu voltei lá agora e para minha tristeza não mudou esse quadro. Eu obviamente fico bastante preocupado com essa situação e concordando com o que o Armand colocou. Eu também sou de um tempo onde o ensino público em São Paulo era da melhor qualidade, muito melhor do que ensino privado, era preciso fazer um vestibular para entrar na escola pública.

Essas pessoas que tinham oportunidade de estudar nas escolas públicas eram bons estudantes, estudantes verdadeiramente vocacionados e eram os estudantes que chegavam nas universidades, inclusive nas universidades públicas, eles tinham a oportunidade que aliás hoje não se tem mais. Hoje o ensino público declinou. Não é nenhuma crítica minha ao MEC, eu acho que essa é uma questão consensual no Brasil. Se o sujeito hoje quiser trilhar o caminho do ensino público para chegar numa grande universidade, numa universidade de ponta vai acontecer o que se constatou, não vai ter negros, aliás não serão negros, não vai ter pobres, porque só estarão nessas universidades aqueles que tiverem “grana” para sustentar o seu filho numa escola particular e num bom cursinho. Essa é a questão, portanto a discriminação é com quem não tem recursos para bancar o filho, mais do que uma questão de raça ou de cor.

Com relação ao que se disse, vou reafirmar que no Brasil existe mais oferta de emprego para deficientes e para portadores de necessidades especiais em função do que a lei determina. Quero dizer mais, conheço algumas instituições em São Paulo que têm preferência por admitir cegos, porque descobriu que eles são mais eficientes do que outros trabalhadores. Agora essas pessoas não têm acesso ao ensino profissionalizante porque não têm educação. A quem cabe fazer cumprir o que determina a Constituição? Se não me engano, a Constituição determina que todos têm direito à educação, penso que o Ministério Público é uma instituição que deveria estar zelando pelo cumprimento da lei no que tange a essa questão.

Eu queria também externar publicamente a minha admiração pelo idealismo com que alguns tratam essa questão e também dizer que talvez seja uma grande via a gente provocar esse debate franco e aberto dentro das Centrais Sindicais para encontrarmos saídas para esse problema. Eu como neto de imigrantes quero lembrar o seguinte (e aqui muita gente está na mesma condição que eu): há 100 anos atrás lá em São Paulo, chegavam miseráveis vindos da Europa, não eram escravos, mas não

tinham nenhuma condição, assim eram italianos, portugueses, espanhóis, japoneses, poloneses, alemães, libaneses, enfim, eu acho que quando se coloca esse desafio para uma discussão mais ampla e profunda ela é muito bem vinda, até para nós abandonarmos certas idéias padronizadas sobre essa questão, porque eu acho que o problema brasileiro é um problema que não encontraremos similaridade com nenhum outro país do mundo.

PASCOAL CARNEIRO – CNM/CUT

Nós fizemos uma denúncia do Governo brasileiro na OIT, porque até há pouco tempo o Governo não reconhecia racismo no Brasil, passou a reconhecer recentemente, o que é um avanço significativo. Nós na CUT fazemos esse debate desde o início, há 5 anos atrás. Nós escrevemos uma revista, onde a gente faz recomendação de combate ao racismo dentro do movimento sindical, e isto é reconhecer que o movimento sindical também tem racismo com os trabalhadores.

Estamos agora fazendo debate em todos os estados da federação, e vamos fazer agora no 4º Encontro Nacional da CUT. E talvez voltemos a denunciar o Governo, sobre o GTDEO, porque o que se está fazendo nas Delegacias vai contra os princípios da OIT, porque não respeita os trabalhadores. O Governo está implantando nas Delegacias Regionais do Trabalho, com o delegado e os empregadores, mas os trabalhadores não estão, os trabalhadores não foram convidados. Então nós vamos voltar a denunciar, o movimento sindical não vai participar, não conversamos ainda nem com a CGT, nem com a Força Sindical, mas temos certeza de que eles não vão aceitar isso.

A implantação da Convenção nº 111 da OIT requer discussão e parceria não se dá só pelos trabalhadores, o Governo precisa discutir com a sociedade civil organizada, com os trabalhadores e nós estamos fazendo isso no dia a dia nas empresas, nas convenções coletivas de trabalho, estamos buscando esse debate com os empresários. Mas o Governo precisa fazer a parte dele, e se o Ministério Público é o guardião da lei, não está cumprindo isso, porque não está fiscalizando. Eu tinha várias provas de empresas que não cumprem, do próprio Governo que não cumpre, para ser fiscalizado.

IVAIR DOS SANTOS – MJ

As Centrais Sindicais avançaram bastante nessa questão, acho que elas têm um papel importante a desempenhar, acho que o assunto merece uma discussão, mas não dá para ser feita nesse momento.

Acho que tem algum problema, porque eu sou membro do GTDEO e não fui comunicado de que ele acabou, eu também o defendo. Nós também estamos brigando para o GTDEO vir a funcionar, agora culpar o Governo como um todo é complicado, porque, por exemplo, sou governo também, quero ver o GTDEO funcionando, então não é uma questão muito tranquila.

Gostei muito da exposição que foi feita de manhã, fiquei muito curioso, só deu para anotar algumas coisas rapidamente. Achei que é um desafio tremendo o que foi colocado. É que no meio da conversa citou-se a inclusão social e eu fiquei esperando que se fosse traduzir em palavras o que se entende por inclusão social. Na fala do expositor foi ficando claro para mim, que o objeto da sua preocupação era uma pessoa abstrata, era um homem, uma mulher abstratamente, sem cor, sem sexo, sem nada. Isso me preocupou porque nos vários discursos que foram feitos aqui como nós falamos de inclusão social, estamos sendo muito objetivos em relação a isso, estamos falando de parcelas significativas da população brasileira que são discriminadas, é preciso ter um olhar muito crítico com relação a isso.

As instituições não foram citadas nominalmente, mas já que estávamos citando como exemplo poderiam ter sido citadas. Mas fiquei feliz na argumentação, quando se deu o seguinte passo: primeiro se afirma que não tem problema na instituição, as portas estão abertas para quem quiser, se negro, branco, pode entrar, as portas estão abertas. Essa postura é meio tímida, não responde à questão central, de você mergulhar nas pessoas e dizer vamos ver as práticas, ou então você na segunda-feira no ambiente de trabalho, olhar ao redor e falar assim: engraçado, que grupo social frequenta meu gabinete? Com quem eu trabalho? No meu andar quem são as pessoas? Qual é o papel que elas desempenham? Há negros na direção de onde eu trabalho? Há negros convivendo para discutir? Será que uma contribuição do movimento negro poderia fazer diferente esse processo? Será que quando introduzo outro num debate há alguma alteração na discussão? O desafio é esse: não estou querendo de alguma forma determinar uma solução ou uma lição de casa, sem um diálogo, sem conhecer o outro como ele existe? Foi por isso que a primeira pergunta que fiz para o colega do Conselho Nacional de Educação, foi se ele lembrou de chamar o movimento negro, para conversar sobre educação básica. É diferente, se você faz um debate e chama o movimento negro para conversar, você vai ter uma discussão, só o desafio de você tentar entender que essas pessoas têm o que dizer já é um ganho enorme. Então, qual o desafio que tenho com relação às instituições? Nominalmente pode estar qualquer uma, mas nesse espaço aqui as Centrais Sindicais, SENAC e SENAI precisam discutir mais abertamente, e isso implica ter um grau de coragem que você não imagina qual seja, as pessoas imaginam que a conversa com o outro será fácil e não é fácil, se você tem uma

história de discriminação e de profunda desigualdade, você acha que o outro está tranquilo, está calmo, vai recebê-lo abraçando, dizendo: chegou o nosso amigo, nosso irmão. É claro que não, vai ser um diálogo de cobrança, um diálogo tenso, um diálogo de discussão, mas sem passar por esse passo você não avança, porque o discurso mais comum é negação de que existe um problema, e a negação é sempre, não, na minha instituição não há problema, na minha casa não tem problema. Essa discussão não avança, porque você fica o tempo me olhando e não me vendo, continuo sendo invisível para você. Quando eu vi a exposição de vocês, fiquei muito curioso em querer saber mais com relação a outras coisas, mas em todo caso acho que pela postura de vocês há espaço para discutir outras questões. Acho, por exemplo, que vocês vão ganhar muito mais ao trazer o outro para discutir, trazer o outro não mais como uma coisa tranquila, porque até agora vocês falaram somente entre si, trazer o outro é um desafio, então essa é a nossa tarefa, então nós queremos construir uma democracia com estado de direito, uma situação de harmonia, temos que passar por essa etapa de conversar olho no olho e dizer: temos um problema, temos que resolver isso juntos, não delegar para resolver o problema para nós. Agradeço a sensibilidade e a elegância na exposição que me fez reconhecer que valeu a pena ter participado do debate.

MESA 3: A Certificação como Instrumento Promotor da Diversidade

LUZIMAR CAMÕES PEIXOTO – SEESP/MEC:
"Convergências e divergências entre certificação e diversidade: Como os dois temas podem ser integrados em políticas públicas em geral e, em particular, em políticas e programas de emprego/renda e no âmbito da educação profissional".

A Secretaria da qual eu pertença é a de educação especial, que tem por finalidade garantir a educação das pessoas com necessidades educacionais especiais.

Aqui se falou que tudo se inicia na educação. Realmente, a educação é a parte fundamental, a parte mais importante da vida do ser humano. Porque a educação amplia e ela transmite conhecimento, estende a cidadania e também constrói saberes para o trabalho. A LDB está fundamentada nestes dois grandes eixos, educação e trabalho, porque através do trabalho o ser humano chega à cidadania. Vamos conciliar nossas necessidades ao que já existe de educação profissional.

O TECNEP é um programa de educação, tecnologia e profissionalização para as pessoas com necessidades especiais. Nós não temos uma rede de ensino, contamos apenas com dois institutos seculares,

do tempo do império, que é Instituto Nacional para os Surdos e o Instituto Benjamin Constant, e eles estão se transformando em centros de referência e é com eles que contamos, com os profissionais de lá, para a capacitação dos professores, no sentido de saber como lidar com deficiente visual ou auditivo. Trabalhamos também com o sistema municipal e estadual e as organizações não-governamentais que durante muitos e muitos anos assumiram o papel de educação e de assistencialismo no Brasil. Nestas duas últimas décadas, é que estamos reestruturando o sistema de ensino público para assumir realmente seu papel. Contamos com quarenta e cinco escolas agrotécnicas, vinte e um centros-federais de educação tecnológica de ensino superior, quatro escolas federais de educação, vinte e nove escolas vinculadas e trinta e seis descentralizadas, então nós da educação especial estamos trabalhando com este mesmo público de escolas federais. O objetivo deste programa é preparar a rede federal para expandir oferta de atendimento aos portadores de necessidades especiais e implantar as políticas públicas em parceria com a estadual, municipal, todo mundo.

A educação especial tem que disponibilizar para a rede federal, toda a legislação, todas as normas de trabalho, para efetivar realmente o ingresso do aluno nestas escolas e poder ter um sucesso garantido, estimular trabalho conjunto, envolvendo diversos atores. Ano passado quando fizemos os encontros de sensibilização, trabalhamos com muitos atores, que são nossas parcerias.

O outro objetivo é fortalecer as ações dos centros de referência da rede tecnológica, as escolas, geralmente por regiões, mas também as estaduais. Nós estamos trabalhando com as APAES, elas fazem um trabalho excelente em termos de oficinas pedagógicas e preparação para o trabalho.

Uma consolidação importante foi a assinatura de um termo de compromisso entre as duas Secretarias, a de ensino médio-tecnológica e a de educação especial, principalmente na capacitação de recursos humanos, porque os professores destas escolas desconheciam e não aceitavam o aluno portador de necessidade especiais. Hoje em dia eles já estão com outra visão.

E nós criamos também núcleos de atendimento ao portador de necessidades especiais, dentro da própria escola da rede federal, para instrumentar o professor das escolas.

PASCOAL CARNEIRO – CNM / CUT: "A visão do movimento sindical, do empresariado e do governo".

Aqui foi falado que já se conta com uns quatro ou cinco anos de debates sobre como se dá a certificação, o que é certificação ocupacional. Agora se estaria avançando para trabalhar melhor o problema da diversidade, mas eu acho que nós vamos ter muita dificuldade, porque uma coisa é você estar trabalhando a certificação que busca dar a melhor capacitação profissional, outra coisa é você buscar trabalhar diversidade, que a sociedade tem uma dívida social muito grande com setores que sofrem a adversidade, porque aqui estamos falando exatamente daqueles setores que foram brutalmente penalizados durante séculos e séculos neste país. Estamos falando da mulher, do negro, da opção sexual, da AIDS, da menoridade e estamos falando do jovem que está ingressando no mercado de trabalho. E nos deparamos com o quê? Com uma revolução industrial impressionante, com a notável capacidade tecnológica da indústria brasileira, que deu um salto muito grande em pouco tempo e agora diminui muito posto de trabalho. Mas às vezes eu tenho o costume de dizer que nós não podemos usar a pesquisa e a ciência para servir ao capital. Tem que servir à sociedade, e está servindo para os grandes capitais que têm condições de investimento em capital fixo e com muita demissão. E quando você tem um nível tecnológico muito grande, imagina como vai se dar a certificação nos setores que estão excluídos do mercado de trabalho.

Porque pode ser uma certificação para recessão e pode ser uma certificação para reconhecer produtos, vamos dizer assim, feitos por esses setores que estão excluídos. Então você tem povo de ribeirinha, povo da mata, quebradores de coco, plantadores de coco, ou seja, do ponto de vista da agricultura, você tem uma série de certificações que podem ser feitas. E quando se vai certificar o negro, o deficiente físico, se tem dificuldade porque a educação no Brasil também não atende esses setores, então como vai certificar um adulto sendo que ele não tem o primeiro grau, não tem o segundo grau, são na maioria dos casos analfabetos.

A escola pública no Brasil não atende, quem quer ter um bom nível de estudo, vai para escola particular e este povo não tem dinheiro para tanto. Eu mesmo fui um dos que passou pelos cursos do SENAI, que já não conta, porque fui torneiro mecânico, mas muitos setores não têm acesso a esses cursos, e não têm porque os cursos do SENAI são pagos, em sua maioria, e eles não têm como pagar. Estão surgindo experiências positivas que a gente precisa ver. Por exemplo, a CUT está fazendo a experiência de dar curso de formação e certificação de primeiro e segundo grau, para os setores com mais dificuldades na sociedade, reconhecidos pelo MEC, curso de longa duração, e busca fazer postos itinerantes nas favelas, nos grandes centros e em outras regiões do país, naquelas regiões mais longínquas.

A CNM-CUT tem um projeto chamado INTEGRAR, e a CUT nacional tem o projeto *Integração Nacional* que também trabalha com esses setores. Do ponto de vista de atendimento, as Centrais Sindicais, com a descentralização do SINE, do ponto de vista de atendimento para a diversidade, têm ajudado bastante com seus centros. Mas é ainda muito pouco porque não adianta. A reivindicação da mulher hoje já é diferente, porque avançou muito, não por benesse do homem ou porque o homem deixou de ser machista, mas pela luta da mulher, ela teve muitas conquistas. Mas quando você pega nas camadas pobres, a discriminação da mulher ainda é muito grande. A discriminação do negro também é muito grande. Eu acredito no companheiro do CT, existe vaga para o deficiente físico, mas ele não tem acesso a essas vagas porque não tem o nível de escolaridade, a certificação que atenda as exigências das empresas, e também não vai nesses cursos porque há dificuldades para eles irem, porque falta dinheiro mesmo. A vontade não falta, mas falta dinheiro, porque vivemos num país de pobres, tem que compreender isso. A diversidade, nós vamos trabalhar exatamente com esse setor, por isso acho que todo o debate que se deu aqui durante estes anos, não pode este encontro de hoje achar que está se abrindo um leque demais e não vai se construir nada, eu acho que tem que sair daqui com vontade de construir, demonstrar vontade em todos os atores, seja do governo, seja dos trabalhadores, seja dos empresários e da OIT, tem que sair com esta vontade de construir porque nós não vamos resolver este problema da adversidade simplesmente neste encontro, vamos enfrentar dificuldades, porque a idéia trabalhada até aqui, foi a do tripartismo. Tudo bem, pode-se trabalhar o tripartismo para a certificação, para a inserção no mercado de trabalho, para a certificação ocupacional, mas a diversidade não necessariamente terá a certificação ocupacional, já falei antes, pode ser uma certificação para reconhecer produtos, quem certifica para reconhecer estes produtos? E aí eu acho que precisa trabalhar avançando para a idéia do quadripartismo, não tem como, porque tem várias outras entidades da sociedade civil, buscando atender esse público e já tem experiência e trabalha com este público há muito tempo e você tem que reconhecer estas experiências, qualquer certificação, se você não buscar compreender as realidades, as diferenciações que temos no Brasil e a experiência acumulada, se a experiência não atende os requisitos, tem que se discutir com estas entidades para ver como adequar os requisitos. É preciso levar em consideração a experiência que eles têm, nós temos várias entidades que trabalham com estes setores e para isso, não tem jeito, a participação do Estado tem que ser intensa, inclusive no reconhecimento da certificação porque por outro lado você não pode deixar que toda e qualquer entidade saia certificando, tem que ter um centro de referência, que para mim é o Estado que vai dar este reconhecimento. Pode ter a participação neste centro de reconhecimento, não sei como podemos dar o nome, pode ter a participação dos trabalhadores, das entidades não-governamentais, do

Governo na direção, na condução e no reconhecimento da certificação. Sem o Estado vamos ter muita dificuldade de estar trabalhando a diversidade, se a gente for ver isso, só conversar um pouco com as entidades que já trabalham nisso, aqui na mesa vai ter companheiros que vão falar de experiências de entidades não-governamentais e trabalham também com a diversidade, e a dificuldade é muito grande, mesmo para aqueles que estão no ensino regulamentar. Ontem foi dito aqui pelo representante do Ministério do Trabalho que a média de estudo no Brasil é de quatro anos para aqueles que têm acesso à educação. E o acesso ao nível de ensino superior não chega a estas camadas da população, porque a universidade pública federal não é para o pobre, é para rico, por quê? Porque a pessoa tem que ficar o dia todo na universidade, ele tem que pegar cinco ou seis transportes para eliminar uma matéria durante o dia, então o pobre não tem condição de ir, o trabalhador não tem condições de estar na escola pública ou na universidade federal. Por outro lado ele não tem dinheiro para pagar uma mensalidade de seiscentos ou setecentos reais, eu já estou pegando as mais baixas. Então, trabalhar a diversidade é trabalhar com aquele público que está de fato excluído da sociedade, sem nenhum direito, é trabalhar e dar o direito à cidadania ou direito de pensar, no mínimo isso, direito de pensar e buscar sobreviver nesta sociedade.

CARMEM LÚCIA EVANGELHO LOPES – FS

As instituições que trabalharam conosco ao longo deste projeto sabem que uma das características minhas é a franqueza com que procuro abordar os assuntos mais complicados e, ao longo da minha fala, vou abordar pelo menos um assunto muito complicado e peço desculpas, sobretudo aos setores governamentais, pelo que vou dizer, mas não vai nenhuma crítica a nenhum tipo de trabalho individual, mas vão algumas críticas a uma concepção geral de trabalho. Um dos grandes problemas que enfrentamos, foi a ausência de alguns setores governamentais e nós das Centrais Sindicais batemos o tempo inteiro na necessidade de que esses setores viessem participar conosco deste fórum. Nós sofremos algumas ausências significativas, ontem Sebastião Neto falou um pouco da ausência das Confederações patronais, hoje vou me reportar ao problema dos órgãos governamentais porque nós estamos falando de políticas públicas. O MEC foi um dos que estiveram ausentes praticamente durante todo o processo, se integrou no final do projeto através da SEMTEC. Isso foi um complicador muito grande, não só do fórum, nos outros fóruns institucionais que nós participamos, a ausência do MEC tem sido freqüente. No caso específico, da diversidade e da certificação, essa ausência dificultou o trabalho do Projeto e já estou no sentido de fazer um balanço porque estamos quase no final do projeto. Essa ausência nos dificultou muito porque a informação sobre a infra-estrutura e os instrumentos que o MEC dispõe para implantar a política é de fácil acesso,

qualquer um de nós pode descobrir quais são as escolas instaladas. É só pesquisar na internet e a gente sabe quais são as escolas que dispõem, a gente sabe quais são as escolas técnicas, a gente sabe onde tem escolas de excepcionais, isso a gente consegue descobrir, mas o mais difícil é a gente descobrir quais políticas fazem estas escolas se movimentarem, sejam as escolas de nível tecnológico e técnico, sejam as escolas de atendimento para portadores de necessidades especiais. Isso teria de ser discutido no Projeto para que nós pudéssemos tratar a diversidade com uma outra abordagem e termos condições de estar fazendo sugestões e discutindo sugestões para as políticas públicas, quer dizer, nos faltou este componente, nós não sabíamos qual a política que o MEC tinha para este setor. Isso é muito complicado, não estou acusando, estou simplesmente constatando uma das dificuldades que o Projeto teve e que no final sentimos necessidade. Isso foi uma carência, eu acho que ficou claro ontem e está ficando mais claro hoje, quais são as dificuldades que o Projeto enfrentou e porque nós estamos defendendo uma segunda fase do Projeto com uma ampliação. Enfim, não nos estamos dando por satisfeitos com o término do Projeto, nessa primeira fase. Essa é a primeira questão.

Eu não quis neste momento fazer nenhum ataque, estou simplesmente constatando uma dificuldade do Projeto e queria voltar ao tema de políticas públicas. Como é que nós podemos estar integrando diversidade e certificação, volto para aquelas três primeiras perguntas que a gente colocava na primeira reunião do Projeto: para que nós estamos certificando? Se vamos certificar para inclusão social, temos que enfrentar a segunda questão: quem vai certificar?

As passarelas voltam a aparecer, também incorporadas à questão: estamos certificando para que a diversidade da população brasileira que aprende fora da escola possa ter instrumentos de inclusão social, e se nós estamos certificando com a concepção da integração social, eu lamento muito, as políticas públicas são fundamentais, o Estado tem que assumir porque senão não conseguimos contemplar a diversidade da população brasileira.

Quem tem esta função não é a vertente da qualidade do produto, é a vertente da volta à escola, aliada com a vertente da inserção no mercado de trabalho, que pode construir equivalências para qualidade do produto, mas nós temos que enfrentar a última questão: com que visão de certificação estamos trabalhando? É com a visão de um instrumento de política de emprego que permite inclusão social? E aí então voltamos às perguntinhas: como vamos construir esta certificação? Queremos contemplar uma diversidade populacional que tem negro e pobreza, e temos que ver como a mulher negra aprende, quais são as chances que ela tem de qualificação? Normalmente é na vida, com vizinho, com a família, no bairro, na igreja, infelizmente passa ao largo da vida escolar e nós

temos que contemplar isso, não tem jeito, ou nós pensamos estes mecanismos, ou nós vamos estar brincando de inserção social. Nós vamos tentar ver onde está o conhecimento acumulado da população brasileira, em que camada populacional vamos trabalhar. Vamos permitir que essas pessoas tenham instrumentos para voltar à sociedade, ou vamos trabalhar para tirar essas pessoas da sociedade de uma vez por todas, eu tenho um mecanismo mais rápido, a gente provoca uma guerra, mata cinquenta milhões de brasileiros e resolve mais rapidamente o problema. Essa não é a nossa saída, nós não podemos mais conviver com o nível de pobreza desse país. É uma questão de solidariedade humana, não dá mais para conviver no país com esta situação, de um lado temos shoppings maravilhosos, onde você encontra qualquer produto tecnologicamente desenvolvido e sofisticado e você sai do lado de fora e encontra níveis de pobreza assustadores, eu não estou falando do setor agrário, estou falando de SP e RJ.

Não é achar que a certificação vai resolver qualquer dor de barriga. É um instrumento somente para permitir algum tipo de inserção social, e ele tem que estar dentro de políticas públicas dos diferentes setores. Eu não consigo ver governo sendo parceiro de governo, eu sou sociedade civil e eu lamento muito, governo para mim não importa, dentro de que quadradinho ele está, não importa se ele está no quadradinho do trabalho, da educação, da saúde, do desenvolvimento tecnológico, para mim ele é governo, e tem políticas de governo, ele não pode ser parceiro de si próprio, parceria a gente faz com quem tem status diferente do nosso, sociedade civil pode até combinar com sociedade civil porque ela tem CGC diferente, mas governo tem o mesmo CGC, não tem jeito. Então, na realidade, acho que devo voltar às três perguntinhas da certificação: para que nós vamos certificar? Nós não estamos querendo mais burocratizar as vidas das pessoas, estamos querendo simplificar, quem vai certificar isso? Mas o Governo tem um papel, se quer incluir uma margem muito grande da população neste processo.

DEBATEDORES:

CID SANTANA GARCIA – Consultor para Assuntos da Diversidade.

O que me ficou claro é aquela velha discussão de primeiro apontar o Estado como responsável pela resolução desses problemas, pela criação das políticas públicas, de alguma maneira enfocar que ali estão as soluções dos problemas, eu entendi desta forma.

Eu posso estar errado, mas esse enfoque de cobrança do Estado, mais uma vez como o centro privilegiado de resoluções e de discussão destas questões, foi uma das tônicas que eu vi dentro dessa primeira

exposição. Acho que a discussão é muito pertinente quando do reconhecimento de produto ou de uma ampliação ou de um aumento que, no caso de um deficiente físico, é uma questão fundamental da forma como se dá a certificação. Essa é uma discussão difícil porque a gente termina colocando a questão da falta de educação. A falta de qualidade da educação do deficiente é uma realidade, obviamente do negro também, e para atingir uma certificação que interessa ao mercado, que interessa às empresas, que tem que ser levada em consideração. Não acredito que se esteja discutindo uma questão puramente de direito, nas antes uma questão de conquista de direitos, dentro de um campo capitalista de luta de mercado.

Enfim, eu vi uma cobrança do Estado e não da sociedade em geral, sobre a questão de que são definidas as políticas públicas e até observei que durante a maioria dos debates, a gente não atenta para um fato: por que este seminário está sendo feito dentro da OIT? Não é de graça que a equipe do PLANFOR colocou este debate dentro de um organismo internacional. Estão aí todas as conferências da ONU, OIT, OMS, todas seguidas da criação de legislação nacional, então este debate continua, a importância dos organismos internacionais como incentivadores deste debate, como mantenedores desta chama, para ajuda na criação de políticas públicas.

O que eu acho, cada vez mais, como na questão do meio ambiente, o que se tem que ganhar é a cabeça das pessoas. O que talvez eu tenha que parar de ouvir é que, quando vou ao mecânico, a brincadeira com a cor do mecânico negro é livre, ninguém se aborrece, o negro talvez certamente se aborreja, acho que se aborrece mesmo. Mas geralmente, as pessoas que são brancas ou pardas e não se consideram negras, desqualificam o trabalho do negro. É preciso parar de brincar e ganhar a população, ganhar a consciência da população, para que na internet desapareçam aquelas piadas sobre mulheres estúpidas, que geralmente partem deste tipo de colocação, deste tipo de discriminação, que é a chacota, piada mesmo, mas que é muito sério, ela permeia a cultura da sociedade, estas coisas sempre se desenvolvem. No caso do deficiente físico, o que a gente precisa terminar é, primeiro, o sentimento de pena do deficiente físico, que permeia a sociedade. Que seja sentimento de compaixão, muito bem, mas sentimento de pena é complicado, porque afasta, muito chefe não reclama do papel do deficiente, do trabalho do deficiente, porque é deficiente e sofreu muito, por qualquer razão que seja, nestes casos específicos, então encerraria com esses comentários, o centro seria o coração da sociedade, o centro é acabar com a discriminação na questão cultural mesmo, na questão do dia-a-dia.

NACIM WALTER CHIECO – SENAI/DN

O Ministério da Educação vem fazendo concretamente, na questão da diversidade, mais especificamente, no atendimento a portadores de necessidades especiais, e observamos que existe uma ação concreta utilizando a base física e humana instalada da própria rede federal, o que eu acho uma coisa absolutamente correta. Não houve naturalmente e não acredito que haverá preocupação por parte do Ministério em criar novas unidades, mas aproveitar as existentes e estimular, promover, incentivar que outros setores da sociedade entrem neste processo.

Eu não observei na apresentação da Profa. Luzimar, a relação da diversidade especificamente com a questão da certificação, eu acho que não é bem o espaço, e tem todo nosso respeito. Há uma outra área do próprio Ministério da Educação que vem cuidando atualmente disso, desta questão da certificação, e aí houve uma lacuna na organização do evento, não sei por quê.

O primeiro degrau de todo o processo formativo está meio a descoberto, entra num bolo, mas não existe um vínculo determinado, específico como este Governo fez com o caso do ensino fundamental, corretamente. Acho que era preciso atacar, a coisa estava meio confusa, o que devia se aplicar no ensino fundamental não estava sendo devidamente aplicado em todos os níveis de todas as esferas administrativas.

O FUNDEF – Fundo do Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério de certa forma trouxe clareza nas responsabilidades e na aplicação dos recursos para o ensino fundamental. Entendo que para o atendimento da educação infantil e portadores de necessidades especiais precisaria ter também alguma clareza, não sei se um vínculo, mas com certeza, política pública mais clara a respeito disso. O Pascoal fez uma apresentação e começou com uma certa despreensão, mas foi fundo, embora em alguns momentos, e acho que é um pecado que todos nós cometemos, aparece uma certa confusão de certificação, qualificação e formação. Às vezes a gente está falando certificação, mas está querendo dizer formação, que no fundo a questão de diversidade precisa ser atendida não exclusivamente pela certificação. Um processo formativo como um todo precisa contemplar, precisa ver, discutir, considerar a questão da diversidade.

A idéia de certificar produtos, principalmente daquele pessoal que apareceu no vídeo do MTE, e não está empregado no setor formal. Acho que é certificação de produto, não é aquela que estamos discutindo aqui, mas é um instrumento para atender à questão da diversidade, sem dúvida alguma. A idéia levantada pelo Pascoal do *quadripartismo* ou até

multipartismo, nesta questão de diversidade é essencial, não se trata de falar somente no tripé tradicional, governo, empresários e trabalhadores empregados, são todos os segmentos da sociedade, por isso eu acho que é uma questão de *multipartismo* mesmo, para abordar esta questão.

A Carmem – eu já disse – ela sempre vai neste ponto, eu acho que está muito correto, é preciso definir política pública e a definição de política pública não é do Governo sozinho, do gabinete ou mesmo do Congresso, nós temos o sistema representativo, mas é preciso haver participação de toda a sociedade, movimento sindical, movimento dos negros, todo tipo de entidade organizada precisa ser chamada e entra o papel do Estado como mobilizador.

É preciso uma mudança de postura geral, ou melhor, é preciso ter competência segundo a definição que está na própria Resolução N° 4, que o professor Cordão redigiu. É preciso ter conhecimento, habilidade, atitude e emoção, e capacidade de mobilizar tudo isso, o acréscimo ontem foi emoção para resolver e discutir estes problemas. É com isso que eu acho que podemos avançar.

REINALDO BULGARELLI – AMCE

Eu tenho aqui alguns dados, pensando no ponto de vista do empregador, para ter uma idéia exata de como está a escolaridade da população portadora de deficiência e quebrar alguns preconceitos, que acabam afastando o outro, você não quer nem se relacionar com o outro, está com medo de tocar, de conversar, de interagir. E por outra idéia, a de que qualquer um de nós está sujeito a sofrer um acidente, então isso também acontece, o empregador acha que portador de deficiência é alguém que já nasceu com ela.

Quando a gente trabalha com as empresas, é impressionante o susto que o empregador leva ao lembrar disso, que há outras pessoas também, pessoas já formadas que enfrentam as mesmas questões da sensibilidade, as mudanças que precisam acontecer, e acho que fica claro que nós construímos relações hierarquizadas, em questões de gênero, de raça, há uma hierarquia colocada e que implica desvantagens, vulnerabilidade, adversidades, como o Pascoal falou.

Não se trata de diversidade e sim de adversidade, mas a despeito dessa hierarquia ou considerando esta hierarquia é mais saudável que a gente perceba como diverso, eu até criei um jargão assim que é legal nas empresas – *diversos somos todos* – a gente aqui está tratando a diversidade como se fosse dos outros, os outros são diversos, mas nós todos somos diversos, eu acho que é uma base interessante para a gente pensar as questões, o que a Carmem colocou da inclusão, porque então

vamos considerar esta hierarquia com desvantagens, com seus dados cruéis. Com nossas responsabilidades não dá para dormir sabendo a situação da população negra, dos portadores de deficiência, a questão que só temos 6% de mulheres, segundo a pesquisa do IPEA, em cargos de direção e chefia nas empresas, enfim, uma série de discriminações, uma porta que a gente abre e a qualquer momento nós vamos estar também sujeitos, ou porque ficamos mais velhos ou porque sofremos acidente, ou porque, enfim, em qualquer momento da vida estaremos sujeito a isso, então esta idéia de que – diversos somos todos – eu acho que tem que permear o nosso trabalho. Essa nossa visão da diversidade e, principalmente, para nós, brancos e homens brancos, nos sentirmos como tais e assumirmos esta condição e olharmos esta realidade dessa forma, se não a gente vai falar da diversidade do alto da nossa importância e não nos colocando de uma forma mais humilde para discutir. Isso ajuda bastante, não quer dizer que não temos responsabilidade, ação afirmativa, que por sermos brancos, recebemos até agora e continuamos recebendo, se a gente encarar assim, quando a gente olha se tem alguém que está em desvantagem, mulheres, negros e tal, é porque alguém teve uma vantagem a mais, ou seja, teve uma ação afirmativa, vamos chamar assim. Para os brancos e para os homens brancos, isso está dado e isso nos dá uma responsabilidade a mais em relação a tudo que estamos fazendo. Eu tive a chance de num evento na comunidade negra, de como branco pedir perdão, pelo tempo que eu passei, por exemplo, no UNICEF, nunca fiz abordagem de gênero, abordagem racial naqueles projetos que eu realizava em todos os cantos, tudo que vocês possam imaginar nos projetos da “criança esperança”, na questão da mortalidade infantil. Quando eu me dei conta da importância deste tema da diversidade, não para isto de o diverso são os outros, mas somos todos diversos, e este tema tem a ver com todos nós, eu pensei profundamente, sobre quanto tempo eu perdi, quanta coisa que a gente poderia ter feito, seja um projeto específico e jamais a gente chama isso de ação afirmativa, seja com um olhar, com uma abordagem de considerar a realidade, as necessidades, as características, estas desvantagens que a discriminação gerou ao longo dos tempos e que a gente também tem dificuldade de considerar, que a questão é só histórica da mulher e do negro, é histórica, mas é persistente essa nossa omissão, às vezes, a nossa falta de vontade de fazer alguma coisa que pode estar afastando, outra idéia que eu acho importante como mobilização e dentro desta idéia de promover a diversidade e que eu trabalho muito, a idéia de valorizar a diversidade. Então a diversidade é um dado de realidade que nós não valorizamos, então a diversidade não é algo que a gente constrói, é um dado da nossa realidade. Dentro de nós mesmos vamos encontrar muitas diversidades, valorizando diversidade, trabalhando para valorizar a diversidade, eu pego o campo da educação, sou educador, mas agora trabalhando em empresa é possível, sim, trabalhar nesta perspectiva, e por valorizar a diversidade, as pessoas começam a

olhar em volta um pouco do que o Ivair colocou para a gente, quando a gente realmente percebe que esta diversidade, que a gente não está falando de negro, de portador de deficiência, de mulher e tal, nós estamos falando disso tudo e algo mais. Aí as pessoas, e não só um consultor ou militante, quando começam a cutucar as pessoas, todo mundo começa a perceber e vai atrás e olha em volta, vê que nós estamos num grupo muito igualzinho, que isso é prejudicial e começa a ir atrás, atrás primeiro destes dados, destas informações, vamos medir isso, o relatório de responsabilidade social das empresas tem ajudado muito. Eu acho que em todos os nossos projetos, nós temos que estabelecer indicadores e colocar a questão da diversidade sobre esta perspectiva de monitorar aqueles grupos cuja diferença se tornou motivo de desigualdades intoleráveis, não é isso? Há diferenças que não geram desigualdades, e outras que geram e ainda algumas que são intoleráveis.

Um banco conhecido colocou recentemente um negro para fazer sua propaganda, ele tem várias peças publicitárias, mas o último foi um negro com a família, ele fazendo um caranguejo. Aquilo atraiu a comunidade negra, que aplaudiu. Muita gente buscou trabalhar no banco porque em vez de trabalhar em local onde você é oprimido, humilhado ou onde não te consideram, onde a sua diferença não é considerada, você vai trabalhar num outro local. Então a peça publicitária fez uma diferença grande, ajudou dentro do banco, elevou a auto-estima da comunidade negra, passou a mensagem de que se valoriza. Num simples gesto como este, que é um exemplo de promoção da diversidade e sempre com ação afirmativa. É impossível se trabalhar com a situação que temos no Brasil, com uma hierarquia tão grande, com dados que mostram as diferenças, as desigualdades intoleráveis que estamos gerando com esta hierarquização nas relações sociais. Impossível se trabalhar com diversidade, com perspectiva humana, sem se pensar em ação afirmativa. É possível trabalhar sem cotas, mas sem ação afirmativa é impossível. Então são estas duas considerações mobilizantes, uma que é trabalhar a favor da diversidade, que é diferente de trabalhar contra a discriminação. Eu não sou militante, por exemplo, do movimento gay ou do movimento negro ou do movimento de mulheres, eu tenho uma sintonia muito grande com todos estes movimentos, mas não trabalho com esta perspectiva da luta contra a discriminação. A luta a favor da diversidade pode fazer com que os nossos programas de formação, certificação, enfim, todas as nossas áreas de atuação façam realmente a diferença, isso nos inclui a todos, responsabiliza o branco não no sentido só do dedo, não é? Na nossa cara é que nós merecemos. Para dizer o quanto de prejuízo nós geramos, pessoal e institucionalmente, com nossa omissão, não só com nossa ação, mas nós temos uma responsabilidade legal, não é só pelo outro, mas por todos nós, que isso pode acontecer, valorizar diversidade coloca um horizonte ético para nós como um guarda-chuva que é muito maior do que a luta contra a discriminação. A Convenção nº 111 da OIT é

importantíssima, mas a diversidade como valor coloca um horizonte ético mais amplo, e a gente não tem aqueles embates. Já pensou, eu como consultor dentro da empresa lidando com isto tudo? Tive que olhar estas questões para não sair aquelas coisas, as pessoas se sentem ofendidas e vão ter que ir lá dizer que não foram discriminadas.

DEBATE ABERTO:

LUZIMAR CAMÕES PEIXOTO – SEESP / MEC

Realmente temos enfrentado muita dificuldade em trabalhar com PROEP, porque há mais de vinte anos, desde a década de setenta, nós trabalhamos preparando os alunos com deficiência para inserção no mercado de trabalho. Porém, só a partir do advento do Decreto nº 2.208 que a SEMTEC abriu realmente as portas para os nossos alunos. Então é de 1997 para cá que a gente está fazendo um trabalho, por isso não temos dados suficientes para apresentar, e o PROEP, além do mais, quando fomos conversar, nos apresentaram a seguinte justificativa: que as escolas federais já haviam apresentado o seu plano de trabalho plurianual e não estava contemplado o atendimento ao portador de necessidades especiais.

Por isso ficamos de fora, mas mesmo assim não estamos parados, estamos providenciando um documento reivindicando nossos direitos. Com relação à Comissão de Emprego, não temos acesso, então temos que buscar no Ministério do Trabalho mecanismos para ajustar esta situação.

Nem todos os Municípios possuem escolas da rede federal. O que o Ministro falou foi o seguinte: que iria aperfeiçoar as escolas da rede federal e não criar mais escolas e ampliar as escolas do sistema S ou outras ONGs que já estão estruturadas. Então ele apoiaria essas alternativas, e nós já estamos trabalhando primeiramente com a Rede Federal e com o SENAI, depois então vamos partir para outras opções.

Nossos alunos portadores de necessidades especiais, deficientes, encontram barreiras e mais barreiras na inserção no mercado de trabalho e se contarmos com um certificado de uma agência de renome, que trabalhe e mostre todo nosso potencial, o pessoal vai se sentir muito mais valorizado e melhor nesta situação.

Realmente trabalhamos também com educação infantil, mas trabalhamos mais com as instituições não-governamentais fazendo um trabalho de estimulação do potencial que aquela criança deficiente apresenta para logo integrá-la ou incluí-la no sistema regular de ensino e continuar o seu percurso acadêmico.

Outra coisa, os alunos que procuram cursos de qualificação muitas vezes não são aproveitados porque não têm uma escolaridade suficiente para fazer esses cursos, até de qualificação, e por isso mesmo nós estamos nos mobilizando junto aos Estados e às ONGs no sentido de redimensionar as oficinas pedagógicas para dar este aparato básico para educação profissional.

Com relação à reabilitação dessas pessoas normais e que por alguma consequência de acidente ou outras coisas mais, venham a ficar portadoras de deficiência, não é conosco, parte para outra área, de outro Ministério, porque é reabilitação e não educação. E com relação à diversidade, atendemos não só na parte de deficiência, mas também na parte de cor, pois se a pessoa tiver alguma deficiência nós estamos atendendo, porque nossa área é mais de deficiência. E nas próprias universidades os alunos não estudam sobre o portador ou sobre a educação especial de um modo geral, então estamos trabalhando para ser incluído na formação, o conteúdo sobre a educação especial, desde a infância até a idade adulta, e todas as áreas de deficiência.

CARMEM LÚCIA EVANGELHO LOPES – FS

Às vezes quando falo, não sou muito clara até porque eu penso mais rápido do que sou capaz de falar e às vezes eu penso que falei e não falei, isso dá alguns problemas de interpretação, e eu acho que foi isso que aconteceu.

Em nenhum momento cobrei a participação do Estado como o locus privilegiado para as coisas acontecerem. O que eu disse é que, para que políticas públicas pudessem ser reimplementadas era fundamental a participação do Estado, eu gostaria muito de poder implementar políticas públicas, mas lamento, as Centrais não têm essa atribuição, nossa atribuição é discutir políticas públicas, ajudar a formular políticas públicas e a isso nós não nos furtamos em nenhum momento, com todos os problemas que temos, muitas vezes “desqualificadamente”. A minha cobrança é que, nos fóruns em que se discutem políticas públicas é mais do que recomendável, é necessária a participação do Estado e os órgãos governamentais que não estão presentes acabam acarretando enormes dificuldades. Foi isso que eu disse. Eu não defendi a presença absoluta do Estado, eu sou contra a ausência do Estado, mas defendo a presença do Estado nos momentos em que isso é fundamental e necessário.

Eu achei a proposta do Pascoal brilhante, não fui contra, pelo contrário, o que eu quis foi ampliar, não só pela certificação dos produtos que a diversidade pode produzir, mas pela certificação do conhecimento, do saber fazer que a diversidade possui.

Reinaldo, eu adorei, vou usar a sua fala, de que você não é contra a discriminação, é a favor da diversidade, acho que essa perspectiva é excelente e vou passar a adotar, porque acho que isso é uma ação positiva, quer dizer, ver pelo lado positivo, só isso, não sei se eu deixei de responder alguma coisa.

SEBASTIÃO DE OLIVEIRA NETO – CUT

Pascoal é secretário de políticas sociais da CUT, então ele tem muito conhecimento do trato com os temas aqui debatidos, e temos comissão racial, temos comissão nacional da mulher que participa dos fóruns sobre trabalho infantil.

Eu queria primeiro trabalhar duas ou três afirmações: a gente aprendeu na vida adulta e consciente que toda vez que o Estado sai, piora. Estado é muito ruim para nós no país, para os trabalhadores, mas tirou o Estado, piora, e nós já aprendemos. Não é que sejamos estatistas, mas saiu o Estado, fica, como dizia um político atuante em décadas passadas, que é botar raposa para tomar conta do galinheiro.

A economia deste país só existe do jeito que é, pelo papel que o Estado jogou, então acho que a gente tem que ir devagar num país com o nível de concentração de renda que temos, pela dívida social. Agora, o quanto é política pública, o quanto ela é participativa, aí vamos conversar com calma.

A segunda coisa é a questão da sensibilização das pessoas, e vou recorrer a um outro dirigente político, este falecido de verdade, que dizia que confiança é bom, mas critério é muito melhor. Estamos trabalhando em confiança, mas, qual é o critério? Critérios que vão dar o balizamento da aplicação nas políticas e dos recursos, naturalmente, e para citar uma terceira pessoa, que dizia, quem dá o pão, dá educação, quer dizer, se você tem o recurso, a coisa vai funcionar assim, porque nós trabalhamos, as Centrais Sindicais. Estou aqui falando pela CUT, mas eu acredito que o Robson e a Carmem neste momento concordariam comigo, que nós sempre pedimos maior institucionalidade na discussão que fizemos aqui, e quando chega aqui na mesa, no fim da atividade de quatro anos e meio, a gente percebe a dificuldade institucional. Nós não conseguimos colocar no fórum de discussão a participação do MEC.

Eu fiz uma referência de passagem sobre o PLANFOR dizendo o seguinte: nele desaguarão todas as necessidades, para tudo que você não tem dinheiro, você vai no PLANFOR buscar. Funciona porque 70% dos municípios atuam, então há uma pressão municipal, tenho acompanhado o programa de alguns Estados, encontro muitas APAEs, também muitas entidades para cegos, muitas que trabalham com recursos

do PLANFOR/ FAT. Agora, aqui achamos que uma discussão como essa pode tirar uma recomendação, uma sugestão e no próprio envolvimento das pessoas que estão aqui. Eu acho que nós podemos jogar um papel de que, as questões trazidas aqui sejam contempladas ao fazer o lançamento do programa, senão fica muito difícil, talvez até fazer uma lista de coisas necessárias ao pensar num programa público, qualquer que seja ele.

O recurso para a educação de adultos, nós ficamos numa situação estranha: durante uns três anos em que, a partir da Resolução nº 194 do FAT, havia algum recurso, pequeno para as necessidades, para elevação da escolaridade na área do Ministério do Trabalho, e não no Ministério da Educação. Então é um mundo, tenta explicar isso a um holandês, um alienígena qualquer, tenta explicar, o pouco que tinha de recurso estava naquele que tem o recurso para tudo, que é o PLANFOR, mas não estava na área do Ministério da Educação. E quando chega lá na prefeitura, você não tem como usar para educação de adulto, então fica uma situação em que todo mundo fala que é importante e ninguém põe recurso para isso.

Outra coisa que eu não gostaria de deixar passar, naquela linha de – nós somos feio, sujos e malvados – nós somos muito reticentes em considerar um marketing institucional das empresas como política de inclusão. Com todo o respeito por quem faz isso, mas muito reticentes, achamos que isso é outra coisa, isso é marketing que as empresas fazem, que atrai a população de raça negra, daqui a pouco os asiáticos em São Paulo, que vai atraindo o povo da parada gay, que virou um grande evento comercial. Tem esta discussão: o quanto a coisa vira propaganda institucional empresarial e o quanto, inclusão. Ou porque tem um cliente possível de ser incorporado, eu pego pesado na crítica. Eu discutia com o Pascoal sobre um programa bom que é o da ABRINQ para trabalho infantil, e como a discussão acabou? Acabou quando a gente fez a seguinte formulação: então vamos fazer um *selinho* da CUT para o trabalho infantil, essa empresa não explora crianças, só explora o pai e a mãe da criança, razoável, porque não é função nossa dizer que a empresa não explora, é obrigação da empresa não explorar o trabalho infantil, esse que é o problema, você não tem que premiar quem não faz isso, mas punir quem faz, porque é obrigação.

Por último, essa questão da população que não está organizada, vou falar disso sindicalmente, eu peguei aqui três dados de sindicalização no Brasil, mas nenhum deles é alto demais, seja 11%, conforme o critério, seja 17%, mas a grande massa, eu trabalho com mais de 60% dos não-formais do mercado de trabalho. Então, esses não-organizados que os sindicatos têm dificuldade imensa, estrutural, de representar, as organizações sociais, as ONGs, os movimentos. Por exemplo, aqui em Brasília funciona um coletivo que se chama Grupo de Trabalho da Amazônia (GTA), que reúne cerca de quinhentas entidades, por onde passam

negociação do Banco Mundial para a Amazônia, negociação com o Ministério do Meio Ambiente, a política da borracha, do extrativismo, e é interessante que as Federações de Trabalhadores da Agricultura da Região Amazônica estão também ali associadas.

Quando o Pascoal levantou a questão do produto, é o problema de como você vai incentivar, que essas populações possam ter, como por exemplo, no caso do manejo florestal da madeira, um selo verde. Com isto vão conseguir preço diferenciado e condições diferenciadas. Afinal, essa população luta para ser economicamente viável. O mesmo sempre pode acontecer em muitas áreas.

Eram estas breves considerações, talvez elementos de sugestões para o grupo de continuidade.

FERNANDO PRADO – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas em Educação - Ministério da Educação (INEP/MEC)

Estou aqui circunstancialmente representando a Divisão de Avaliação do INEP, onde eu sou consultor e também representamos aproximadamente 10% da platéia, nós viemos, embora sem ter tido oportunidade de uma participação mais efetiva, em função de algumas dificuldades. Esta Divisão de Avaliação é a nova responsável pelo Projeto de Certificação de Competências Laborais, ela procura reunir um grupo de pessoas, eu ouvi aqui atentamente as observações todas, acho que os dois temas, diversidade e certificação profissional são duas coisas distintas, têm que ser tratadas distintamente, e o que as aproxima, na realidade, - por isso que o nome do seminário é muito bem posto - é a questão da formação profissional. A idéia de ter certificação profissional no mundo do trabalho é alguma coisa que considera a aprendizagem fora da escola, mas que não precisa necessariamente ser medida por um tipo de organismo que não seja a escola, a escola pode ser perfeitamente um organismo que vai medir isso, e isto está sendo feito independente da diversidade. O cidadão pode ser certificado no mundo do trabalho, seja ele branco, negro, homem, mulher, portadora ou não de necessidades especiais. Não é uma preocupação da certificação profissional, se o cidadão tem esta ou aquela característica, nem pode ser colocada dentro desta visão paternalista, eu acho que nós discriminamos na medida em que tentamos proteger. As pessoas precisam ser tratadas como iguais e então, aí sim, eu estaria aceitando a diversidade. Quando uso o mecanismo de proteção, eu começo também a olhar a pessoa como diferente daquelas que não são, e com isso acabo tendo a tendência a estimular este tratamento desigual. Eu acho que, quanto mais favoráveis à diversidade nós somos, quanto mais diversos nós nos considerarmos, mais fácil será o trabalho de integração, até porque é uma questão cultural, e estas coisas são muito difíceis de ser mudadas num prazo de tempo curto. Precisamos

realmente começar um trabalho de longa duração para que se efetivem. São estas as observações que eu queria fazer e dizer que, infelizmente, não temos uma participação mais ativa, até porque, não sabíamos disto até a reunião do SENAC, aí nós procuramos nos organizar para participar e temos um interesse muito grande de que este trabalho que a gente está desenvolvendo, que, de certo modo é um trabalho consciente, cujo raio se amplia progressivamente, cada vez trazendo mais gente para participar, é um projeto que deve se organizar ainda neste semestre. Muitas das entidades que aqui estão deverão ser convidadas para participar, opinar e apresentar colaboração. Trata-se de alguma coisa que se pretende efetivamente implementar de maneira absolutamente organizada e estruturada.

ELENICE LEITE – MTE

Acho que é importante a gente sair daqui com alguma coisa sobre a continuidade do projeto, o que pode gerar em matéria de definição e implantação de política pública é fundamental. Eu estou de pleno acordo quanto à necessidade e importância da política pública, discordo que política pública é uma questão só de governo e de implementação principalmente de governo. Quando se diz, somos as Centrais, a gente formula, discute, mas não implementa, eu já penso o contrário, todos formulam porque ela é pública, tem de ter uma liderança do Estado ou do Governo como articulador, porque alguém tem que organizar a bateria, mas todos têm que implementar, porque implementação apenas via Estado ou Governo é muito limitada. E vou um pouco além, nesses temas complicados, vamos dizer, da diversidade ou da inclusão social, que é mais amplo, que acho que contém a diversidade, é preciso ir além da política pública. Eu estou aqui desenvolvendo alguns caminhos em função de uma experiência recente que talvez a gente tenha que aprender com as seitas protestantes: é uma questão de pregação, de “evangelização”. Nós temos uma experiência recente em que o Ministério do Trabalho, em parceria com a OIT, está promovendo a discussão e a adaptação de um material chamado Gênero, Pobreza e Emprego, visando a formação de multiplicadores justamente para incorporar a diversidade nas políticas públicas dos gestores sociais. Aqui no Brasil a gente incluiu gênero, raça, pobreza e emprego. Para ampliar o enfoque, nós escolhemos como ponto de partida a Prefeitura Municipal de Santo André, que é uma prefeitura de ponta em matéria de políticas públicas, claras, explicitadas, afirmativas, de inclusão social. Em matéria de formulação de políticas públicas de inclusão e de integração, de trabalho com educação, com saúde, com crédito e com qualificação, tudo está “amarrado” no programa de Governo, sob gestão de uma Secretaria de Inclusão Social. Nos três dias de seminário, que foram muito bons, por sinal, houve algumas surpresas. Por exemplo: a Prefeitura tem programa de incubadora de cooperativa e

crédito, bem estruturado, para mulheres pobres, chefas de famílias. As próprias cooperadas foram dar seu depoimento no seminário e disseram: “bem, nós começamos com vinte e oito mulheres e tinha só um homem, aí a gente resolveu que ele ia ser presidente”. A pergunta geral foi: por que justo o único homem, em um programa afirmativo, explícito de inclusão de gênero. Outro exemplo: a Secretaria de Formação, Emprego e Renda de Santo André tem programas bem estruturados, tem tentado trabalhar com itinerários, uma linha avançada de qualificação. Mas, quando se colocou a questão do perfil dos treinandos, o próprio coordenador do programa se surpreendeu: “bem, nós temos aqui que 60% são mulheres, o que é bastante, considerando que são 40% da PEA, e 75% são brancas, aliás, 75% dos alunos são brancos, sendo que Santo André é um Município que seguramente tem mais de 50% de população negra”. Isso foi objeto de debate, os limites e entraves mesmo em governos e grupos altamente conscientizados e mobilizados. E se chegou um pouco a essa conclusão: além da política de eterna vigilância, o monitoramento da sociedade organizada, e se possível, a gente conseguir chegar em cada cidadã/ão. Senão, não acontece.

JOSÉ WAGNER S. FERNANDES – IH

Eu queria aproveitar o comentário que o professor Nacim fez sobre a diferença entre formação, qualificação e certificação, porque a gente está falando de certificação e às vezes entendo que seja todo um processo de certificação, de um ponto final, é bom deixar claro, e vamos nos valer do Glossário de Termos Técnicos onde ele diz o que seria certificação de pessoas: *um procedimento pelo qual uma terceira parte atesta publicamente que uma pessoa atende aos requisitos de uma norma independente da forma como a tenha adquirido*. Então me parece que esse anseio nosso de ter perfis, normas, regulamentos, amplamente debatidos, aí sim nós vamos conseguir que eles atendam ou que sejam a favor da diversidade, e possam atender àquilo que a gente coloque. Aquilo que a Carmem fala, para garantia de emprego, a favor da diversidade, de inclusão social, que atenda tudo isso.

E depois a gente tem que cuidar dos organismos certificadores, para que eles não sejam discriminatórios. E sobre isso tem uma norma internacional que está em votação, agora nos passos finais, que cuida dos organismos que certificam pessoas. É uma norma que vai tratar de qualquer organismo que queira ser credenciado para certificar pessoas, com reconhecimento internacional. Diz um dos seus artigos que as políticas e procedimentos dos organismos de certificação e suas administrações deverão ser não-discriminatórios, estar de acordo com todos os regulamentos aplicáveis e requerimentos estatutários. O organismo de

certificação não deve usar procedimentos que impeçam ou inibam o acesso aos candidatos. Se a gente acha que tem alguma coisa a acrescentar, a completar, é o momento de sugerir. Porque a partir de quando for aprovado, será esse o *manual* que vai conduzir os organismos. No caso do Brasil será o INMETRO que irá dar esse atestado, quem credencia como organismo certificador.

CARMEM LÚCIA EVANGELHO LOPES – FS

As Diretrizes Nacionais da Educação Básica, do MEC, e também do Conselho Nacional de Educação, colocam no Artigo 17, acho importante a gente enfatizar, em consonância com os princípios da educação inclusiva, que as escolas das redes regulares de educação profissional, públicas e privadas, devem atender alunos que apresentem necessidades educacionais especiais. Mediante promoção das condições, sensibilização, capacitação de recursos humanos, flexibilização, adaptação de currículo, encaminhamento para o trabalho, contando com a colaboração do setor responsável pela educação especial do respectivo sistema de ensino. Primeiro: as escolas de educação profissional podem realizar parcerias com as escolas especiais, públicas ou privadas, tanto para construir competências necessárias e inclusão de alunos em seus cursos, quanto para prestar assistência técnica e validar cursos profissionalizantes, realizados para essas escolas especiais. Enfatiza no Artigo 2º: As escolas das redes educação profissional podem avaliar e certificar competências laborais de pessoas com necessidades especiais não matriculadas em seus cursos, encaminhando-as a partir desse procedimento, para o mundo do trabalho. Então acho que abre assim uma grande possibilidade na questão da certificação para pessoas com necessidades especiais, no foco desse painel.

ROGÉLIO VIVANCO ROSAS – AEUDF/ICAT

Sou do México e moro aqui em Brasília, e me chamam atenção algumas questões que os grupos de trabalhos começaram a falar, da questão da discriminação contra as raças, no caso dos negros. E não se falou ou se falou muito pouco da questão das mulheres indígenas brasileiras. Alguém ontem falou dos índios e eu acho que isso é uma expressão errada porque, primeiro nós somos índios, historicamente eles que nos chamaram de índios, por uma questão histórica. Mas nós não somos índios, somos indígenas. No meu país temos 80% da população mestiça, de origem indígena. Mas aqui, até por uma questão tipo reflexão: curioso que no Conselho Nacional de Educação se falou que tem um representante da comunhão indígena hoje, assim como algo duvidoso. Eu acho com muita tristeza de que seja só uma pessoa, deveria ser mais. E

não me dedico à questão de números, mas na minha experiência, como coordenador de cursos, creio haver passado ou concluído um curso de especialização, no máximo cinco pessoas brasileiras de origem indígena. Eu não sou brasileiro, mas me sinto indígena brasileiro porque acho muito importante ser resgatado nesse encontro e posto um pouco à tona a questão da diversidade.

Gostaria de citar que também não sei de que forma seria não-excluído, não tratado, como vocês dizem, como bichos do mato, que são de outro mundo, de outra esfera, mas que nós somos alguém, acho isso muito interessante.

ANGELINA RODRIGUES – SENAI/RJ

Sobre a aproximação dos temas de certificação e diversidade. Eu não tenho certeza, mas compartilho um pouco da colocação do colega do INEP, que são temas distintos, e a proposta da mesa hoje era a busca de convergências e divergências entre esses dois temas. Então, com que conclusão nós saímos daqui? Ou seja, há alguma convergência, quando a certificação abre a possibilidade do reconhecimento independente da forma que a competência foi adquirida? Onde estaria a divergência? Especificamente em relação à competência profissional, que pela definição do Glossário é centrada no perfil profissional, onde estaria a convergência?

RAIMUNDO VÓSSIO BRÍGIDO – Consultor

Eu queria fazer um pequeno comentário para fechar: ficou muito clara a questão da diversidade, o acesso à educação é que facilita a questão da integração e da certificação, ela só poderia servir à questão da diversidade, se ela se tornar instrumento de inclusão. Então é importante diferenciar certificação de qualificação, de formação. Concluo que o que integra, o que deve ser trabalhado com mais intensidade é a questão da educação para competência ou formação para competência, porque a certificação sempre terá essa característica, em alguns casos tem que ser dado mais ênfase, em outros não, então o núcleo central da nossa questão e que integra todas as outras é a questão da competência, da formação da competência e acredito que para adiante, nos próximos debates a coisa deva ser centralizada nisso.

CARMEM LÚCIA EVANGELISTA LOPES – FS

Na realidade eu teria alguns comentários, eu achei ótima a colocação do Wagner sobre a norma que regulamenta ou que vai regulamentar as entidades certificadoras de pessoal na ISO porque ela está dentro de uma das vertentes, dificilmente essa norma da ISO vai ser respeitada pelas outras vertentes. Se a gente tivesse um pouco mais de tempo nesse processo, talvez as outras vertentes pudessem se interessar em contribuir com esta, mas isso é um processo de conscientização muito lento, a gente mal está conseguindo que essas vertentes se sentem para conversar, então eu tenho a impressão de que nesse primeiro momento as normas vão sair com as contribuições das entidades que estão envolvidas na vertente qualidade do produto. As outras vertentes, em acesso escolar ou mercado de trabalho, elas ainda não vão contribuir na formulação dessa norma. Eu pessoalmente espero que isso aconteça num tempo ainda não tão longo, mas é só esperança.

Em relação à Elenice, a gente operacionaliza as políticas, mas implantar as condições administrativas, financeiras, burocráticas etc. ainda é dever do Estado, infelizmente.

Eu queria dialogar com o INEP, para mim é fundamental na questão da avaliação, acho que a avaliação é um momento da certificação fundamental, e se nós vamos responder à pergunta: para que nós estamos certificando? Nós esbarramos imediatamente na avaliação e na questão da diversidade, ou seja, na certificação para inclusão social também. Principalmente na avaliação do conhecimento para reinserção escolar. É fundamental que essa avaliação seja feita numa linguagem que aquela pessoa domine, quer dizer, avaliação que não leve em conta a linguagem do meio em que vai ser aplicada, ou seja, um processo de avaliação pretensamente homogêneo, igual. Na realidade não é nem homogêneo nem igual, longe da defesa do paternalismo, do assistencialismo, nada disso, mas um processo de avaliação diferente, para que se possa tornar igual, então a avaliação na certificação ela é fundamental também para considerar as diversidades.

NACIM WALTER CHIECO – SENAI/DN

Tenho a impressão, não sei se estaria na mesa, entre debatedores e palestrantes, pessoa devidamente credenciada e habilitada a esclarecer esse aspecto, não sei se na origem do Projeto essas coisas estavam juntas, diversidade e certificação. Num determinado momento houve razões, não sei quais, para que se juntassem essas coisas, de qualquer forma o que ocorre é o seguinte: a Elenice deu uma informação sobre um

documento que está sendo concluído, imagino que seja um documento extremamente importante para informar, é um Manual de Informação, então eu acrescento que há necessidade de muita informação sobre essa questão, nós somos muito ignorantes sobre essa questão, os grupos, os excluídos, as minorias, as maiorias também, porque quando se fala em mulheres nós não estamos falando em minoria, precisamos ter informações sobre isso, partir para sensibilização, mobilização e ação. A junção dos temas, certificação e diversidade, nos coloca a cabeça em turbilhão, como é que realmente vamos resolver essa questão, eu tenho a impressão de que ela já até surgiu num determinado momento da evolução dos dois Projetos como uma advertência. Temos que ter em mente, permanentemente, que o processo de certificação pressupunha avaliação e a avaliação tem forte probabilidade de se tornar excludente. Os processos de certificação, o sistema de certificação promovido pelas próprias empresas visando à produtividade, nós já sabemos que são altamente excludentes, poderão por um mecanismo de pressão social, talvez ser menos excludentes. Já os sistemas de certificação de entidades que não são as empresas, entidades públicas ou privadas não podem nascer já estruturados e concebidos de forma excludente, então eles têm que ter mecanismos que previnam contra essa exclusão, que é quase que inerente a um processo de avaliação. Então tenho a impressão que a junção dessas duas vertentes teve essa razão primordial, na estruturação de um sistema de certificação. Eu preferiria realmente dizer que ele deve ser incluyente, como se propõe, afirmativamente, tem de ter cuidados especiais para que não promova a exclusão. Eu gostaria também, na linha do que se estava dizendo, quando se repetiu algumas vezes a palavra humilhação e humilhados, acho que vale a pena a gente lembrar, ainda que de forma improvisada, vou tentar citar aqui uma expressão de uma peça famosa, livremente: “Enquanto houver humilhados e ofendidos, ou excluídos, não teremos motivos para nos orgulhar da condição humana”.

SEBASTIÃO OLIVEIRA NETO – CUT

A gente estaca se ilustrando, conhecendo mais, mas a questão estava abrindo e realmente se você trabalhou durante um período, a gente deveria ver como é que faz a síntese, a convergência, por isso tem elementos para ver como que isso continua, aproveitando o conhecimento mútuo que nós temos, mas ontem eu fiz uma afirmação um pouco real de que a caravana passa, quer dizer, enquanto nós estamos discutindo, muita coisa mudou, particularmente na indústria e serviços, impressionante como as coisas mudaram, e a gente fica com um sentimento de que esse processo tem sido altamente excludente no país. As palavras do Nassim, que são insuspeitas, de que na empresa a tendência é essa mesmo. Com todo respeito pelos 45 técnicos que estão trabalhando, eu acho muito

difícil que não aconteça como o que vocês estão fazendo no SENAI também, que não seja excludente, porque como vocês têm como objetivo estratégico trabalhar naquilo que a necessidade do setor pede, eu acho muito difícil que não faça um clone a partir daí, eu estou falando isso com toda preocupação social, mas vamos deixar de cobrar a área empresarial.

Nós temos desde 1994, na CUT, uma Resolução que insiste na questão de que o conjunto dos recursos voltados para educação e para formação profissional, sob qualquer nome, tenha a gestão pública. E a gente tem de lutar para isso.

O segundo elemento, que também foi objeto de discussão durante esses quatro anos: defendemos o tempo todo que nós necessitamos de sistemas, de marcos de referência, para simplesmente não transformar a certificação num problema do mercado, e nós temos tido muita dificuldade no encaminhamento disso.

REINALDO BULGARELLI – AMCE

A gente propôs, sim, saídas, e uma coisa que a gente falou aqui foi em ações afirmativas. Isso foi rejeitado várias vezes, chamado de paternalismo, chamado de marketing, seja lá o que for o nome que a gente deu, e então há questões objetivas colocadas, para flexibilizar, para incluir frente a essa pirâmide, a gente está diante de dados que nos mostram que tem uma população que está em desvantagem, então vamos bolar qualquer uma outra coisa, mas só dizer que isso é paternalismo, isso é não sei o que, então vamos propor alguma coisa, o que a humanidade conseguiu propor até agora, e historicamente está comprovado que isso dá resultado, é a política de ação afirmativa, entendida com flexibilidade, com consideração, uma série de coisas. A gente, de cara, nega e chama de assistencialismo, paternalismo. Eu acho que se houver algum documento final, tem que considerar, então vamos para o debate sobre isso porque foi proposto alguma coisa, uns aceitam outros não aceitam, mas está colocado, não quer dizer que a gente não formulou nenhuma junção ou consideração, entre uma coisa e outra.

MESA 4: Síntese das Discussões e Diretrizes para Ações Futuras

JOÃO CARLOS ALEXIM – Consultor

Armand Pereira já esclareceu a dificuldade que seria fazer aqui uma síntese deste encontro. Vou apenas lembrar algumas questões que foram aqui tratadas e tentar também colocar algumas impressões pessoais.

Olhando o cenário da certificação hoje e no momento em que o projeto iniciou, em 1997, observa-se que houve uma tremenda mudança, realmente houve um grande crescimento em termos da compreensão do mecanismo da certificação, do instrumento certificação. Isso ficou muito claro hoje e ontem nas exposições. Há um crescimento notável dessa questão da certificação, o que não quer dizer que os problemas estejam resolvidos. Há uma grande compreensão e nós hoje pelo menos sabemos o que não queremos, sabemos também que não existe um modelo único, uma fórmula salvadora, uma panacéia que vá resolver e atender a essa diversidade de situações, das condições das populações alvo, que temos no nosso país. Então é bobagem pensar que temos um modelo e é uma receita e vamos seguir, todos sabemos que isso não existe, felizmente.

A Carmem Lucia coloca uma questão fundamental para traduzir isso, quando fala nas três vertentes. Quando a Carmem fala nas três vertentes, que percorreu toda discussão desses anos, ela deixa muito claro que um dos desafios foi como essas vertentes podem em algum momento se encontrar e a constatação é que é tremendamente difícil, quer dizer, ainda não se encontrou a tonalidade certa para que essas iniciativas, de origens diferentes, possam realmente ter o mesmo perfil, talvez nunca vão ter. Nós brasileiros temos um vício, de cada coisa que a gente cria ou que aparece para a gente tratar, a gente universaliza, como se aquilo fosse um instrumento universal, e realmente alguns lembram que a certificação é apenas um instrumento entre muitos outros, que, dependendo do objetivo a que ele esteja se referindo, ele terá um perfil ou outro perfil. Então também quando a gente fala em sistemas, muitas vezes há uma tentação nossa de transformar as coisas num sistema porque o sistema facilita muita coisa, mas vai depender do tipo de sistema que se estabeleça. Tem sistemas que são puramente virtuais e tem sistemas que são camisas de força, ou então dizem: sistema é ruim ou sistema é bom, é muita simplificação para a realidade do que é um sistema. O sistema na Sociologia, na Antropologia é diferente, enfim, cada um tem a sua concepção de sistema, então não resolve o problema dizer se gosta ou não gosta do sistema, depende do sistema, o sistema facilita, o sistema foi criado para ordenar as coisas, mas não quer dizer que ele seja uma

relação de causa e efeito, ele pode ser um sistema correlativo, então vai depender do perfil que se estabeleça para isso.

Nas três vertentes da Carmem é importante a gente verificar que quando o foco é a produtividade, é a qualidade do produto, a certificação do pessoal está dentro de uma estratégia global de qualidade da produção, é aquela história da qualidade total. Então ela tem que estar dentro daquela referência que está definida ali, não pode ser diferente daquilo. Quando se trata da diversidade fora desse contexto, na entrada desse contexto, ali dentro ela tem uma lógica que não pode ser rompida, então nós temos também uma dificuldade com essa questão da invasão ecológica das idéias, uma idéia está dentro de um contexto, se você ultrapassa os limites daquele contexto perdem sentido as coisas de que você está tratando.

Foi falada aqui também a questão da percepção histórica, de evitar o tecnicismo, o economicismo. Eu acho que isso é fundamental, se a gente não tiver uma noção de que estamos tratando com pessoas, que portanto são destinos, em que nós estamos muitas vezes intervindo. Eu acho que qualquer processo educativo tem que partir dessa noção da percepção histórica. Eu até me permito ler um trecho de Levi Strauss para reforçar o que dizia Ivair, de colocar, de olhar para dentro e colocar-se também na posição dos outros, para que haja uma compreensão das coisas. Esse autor fala das dificuldades tanto do etnocentrismo, que era um vício da Antropologia, quanto do universalismo, que também iguala tudo e não diferencia nada. Ele diz: *"Somos passageiros desses trens que são nossas culturas, cada qual movendo-se em seus trilhos próprios, com sua própria velocidade e em sua própria direção. Quando ocorre que estamos em trilho paralelo, conseguimos perceber um pouco mais, ainda assim percebemos apenas uma imagem vaga, fugaz, quase imperceptível, em geral apenas uma mancha momentânea em nosso campo visual, que não traz nenhuma informação sobre si mesma e meramente nos irrita, porque interrompe nossa plácida contemplação da paisagem que serve de passo, de fundo para nossos devaneios"*. Acho que é uma síntese fundamental, e que a gente vive com as pessoas, mas não as percebe, a gente se move como autômatos, a gente não vê o outro e é isso que o Ivair ao falar de que tem de olhar para dentro, eu diria também se colocar na posição do outro e é isso que vai ajudar quando a gente fala de diversidade, porque diversidade é uma variável qualitativa. Você pode criar indicadores, mas a realidade total da diversidade é qualitativa e qualidade é uma questão subjetiva, você tem que assumir. Então como método em todos os passos da certificação, ou da educação, ou de qualquer outro tema da área social, do fato social, você tem que estar sempre se perguntando: quem é que está sendo beneficiado? Quem é que está excluído? Quem é que está sendo atingido? O que eu estou obtendo com isto aqui? Quem é que está ficando de fora? Enfim, esse é

um processo permanente, uma metodologia do fato social, senão com apenas regras, com legislação não se chega lá, porque todas as regras, toda legislação tem que ser por natureza abstrata, tem que incluir muito mais do que às vezes é o caso de cada operação concreta, de cada intervenção social.

No processo da certificação existem muitas dificuldades ainda não superadas, são conhecidas, as dificuldades estão em operacionalizar, a gente sabe que a avaliação é um ponto chave e aqui foi muito claro o pessoal ao dizer “a gente fala em certificação, mas na verdade às vezes não estamos falando em certificação, estamos falando de avaliação, estamos falando de formação”. Quando eu e Nassim sentamos pela primeira vez, e depois com a participação de Elenice para desenhar esse Projeto, eu me lembro que eu falei com ele: antes da certificação a gente vai ter que ver tanta coisa que talvez nem chegue lá. Ele falou: não importa, a gente tem que percorrer esse caminho.

Mas o fato é que o processo de certificação é como se fosse uma bandeira. Para chegar lá você tem que percorrer um longo caminho, e é muito importante, você não vai poder certificar se você não tiver realmente a aproximação da educação e isso ficou claro, já no primeiro dia, está na própria articulação do título, estamos tratando da diversidade e da certificação, no domínio da educação profissional. Com a certeza da possibilidade de que uma pessoa submetida à certificação possa recorrer à oportunidade de se escolarizar, de ter um acesso à complementação, à atualização. Depois veio o passo da diversidade: se vamos certificar uma população reconhecidamente diversificada, como não considerar se de repente não estamos produzindo exclusão? As coisas foram, então, se compondo na medida da própria avaliação inicial do Projeto, que é a pré-avaliação, quando você verifica onde vai chegar e quais são as alternativas, a avaliação, sendo um processo junto com a certificação e com a educação.

Desde o início nós trouxemos experiências de outros países. Todo mundo hoje sabe da experiência da Inglaterra, do México, dos Estados Unidos, e sabemos que cada processo foi diferente. Tem até um documento muito interessante relatando o diálogo entre os norteamericanos e os ingleses. Eles estiveram discutindo juntos, quando os Estados Unidos começaram o processo do SCANS e os próprios norteamericanos disseram: mas eles fazem pela média, nós queremos a excelência. O processo de um não foi igual ao de um e de outro, e se você vai fazer a certificação para orientar a educação, que era a finalidade tanto na Inglaterra quanto nos Estados Unidos, você sabe perfeitamente que precisa de normas mais gerais, normas transversais. Daí que quando vocês lêem esse documento, essa coisa lindíssima que todos admiramos, que os americanos criaram, daquelas tabelas das cinco competências e dos três fundamentos, inclusive qualidades pessoais, é lindo aquilo, a tentativa da gente de pegar aquilo e aplicar é muito grande. Mas até isso

tem que ter um referencial cultural. Eu me lembro de uma tentativa do João Batista de Oliveira, há algum tempo, de fazer uma aplicação disso, fazendo uma transposição para a cultura do país, para o nível de desenvolvimento das forças produtivas do país e os valores culturais, não sei o que deu porque não sei nem se ele terminou isso. O fato é que a gente ainda trata com coisas que ainda não estão suficientemente debatidas, mas nós sabemos quais são os elementos que compõem tudo isso, nós conhecemos essa complexidade, o problema é como tratá-las nas experiências que cada um tem, pois cada um que está aqui tem um problema diferente, quando às vezes a gente discute junto cada um está refletindo o seu problema diferente e nós temos que fazer essa separação como forma de poder realmente pegar do geral que é sempre um modelo, o modelo não é uma camisa, o modelo é uma referência para a gente trabalhar dentro dos nossos próprios modelos.

A legislação foi um tema aqui também tratado, muito interessante e vamos pegar as Convenções da OIT. As Convenções são muito mal interpretadas, muitos países, às vezes, adotam uma Convenção para dizer: se nós adotamos uma Convenção contra o trabalho infantil, significa que já não temos o trabalho infantil. As Convenções são instrumentos de promoção, precisam ser instrumentos, elas só dizem o seguinte: esse é o referencial que queremos atacar, queremos chegar a isso e nos propomos a fazer isso em tal tempo. A ratificação de uma norma da OIT, não é um selo de qualidade. Muitos países se confundem, às vezes nem ratificam uma norma, “como é que eu vou ratificar isso se eu tenho esse problema”, mas justamente pelo problema é que eu acho que se deve ratificar, quem não tem problema não precisa nem ratifica. Por exemplo, os Estados Unidos têm muitas normas que não foram ratificadas, pelo fato de o problema não existir para eles. Mas o fato é que a lei tem o mesmo perfil, a lei sozinha não vale nada, a lei precisa ser regulamentada, a lei é uma referência, é um instrumento importante, mas não funciona sozinha, precisa de políticas ativas. Nesse encontro ficou claro que são instrumentos importantes e imprescindíveis para qualquer ação na área social.

Dentro da política ativa vamos voltar ao enfoque da diversidade. Esse foi outro encontro importante desse Projeto. Quando a gente foi dialogar com as empresas, a nossa linguagem ainda era de combate à discriminação e lá encontramos essa linguagem da diversidade. Elas não tinham combate à discriminação, estavam começando essas políticas que vinham realmente de suas matrizes, políticas de diversidade e tivemos que fazer uma adaptação, que tampouco era a diversidade das empresas. Olhar a questão da diversidade de um ponto de vista de uma política de Estado é muito diferente de olhar a questão da diversidade pela empresa ou até da publicidade ou do marketing da empresa. Cada iniciativa dessa tem que colocar-se no fórum apropriado, então, dentro de uma política de Estado, a questão da diversidade tem outra dimensão.

Tem a questão do papel do setor público. Não vou me aventurar nesse assunto porque tem pessoas mais qualificadas para levar a questão mais adiante, mas vou tratar da questão do seguimento. Como é que eu percebo isso, não apenas nas exposições, mas nas conversas paralelas. A sensação que as pessoas têm é a seguinte: chegou-se até esse ponto, muitas iniciativas decorreram não apenas diretamente do Projeto, mas às vezes do clima institucional ou da cultura gerada por ele. Existem hoje diferentes iniciativas no campo da certificação no país, e iniciativas muito criativas, muito interessantes, elas requerem diálogo, precisam desse espaço para o diálogo, esse espaço para se examinar questões que serão mais ou menos permanentes ou serão permanentes enquanto durem, mas são questões que estão presentes, que estão na mesa, que a gente tem que enfrentar e que eu acho que só podem ser enfrentadas se houver um espaço comum, um lugar comum para as pessoas que estão envolvidas. Portanto não é um fórum aberto, de grandes discussões, mas um fórum focalizado, onde essas experiências possam continuar se confrontando, buscando compreensão, buscando atualizar etc. Acho que é a questão que se coloca como necessária para a continuidade do que aconteceu durante o Projeto. Isso acontecerá de qualquer maneira, se não for produto direto desse fórum, desse encontro, vai vir igualmente porque é uma necessidade que está esquentando as idéias e a iniciativa de todos os participantes, então isso vai acontecer.

E para finalizar, tem um ponto que é fundamental nisso tudo, que alimenta todas essas questões que a gente trata aqui, que a gente tem levantado, e que surgiu também durante a execução do Projeto porque quando começou, ele não tinha esse perfil, o que só valoriza o Projeto, que deve ser uma obra aberta, para ele se ajustar às coisas que vão acontecendo. Esse Projeto nasce e em seguida ele se defronta com *uma coisa chamada competência* e muitas vezes quando a gente fala em certificação, no fundo a gente está falando no programa de competências. Como o Raimundo apontou, estamos falando de competências, esse é o ponto que a gente ainda não conseguiu superar, mas não é superar no sentido que vamos chegar a uma definição de competências. Espero que continuem muitas, mas é importante que em cada caso, em cada opção que a gente tenha, se adote uma definição operacional. Porque no fundo a ciência de alcance médio trabalha com definições operacionais que se aproximam da realidade, não a captam totalmente, mas se aproximam, então com a definição operacional de competências se vai conseguir caminhar, mesmo com essa diversidade na questão das competências.

E na aproximação entre a certificação e a diversidade. Na nossa percepção, durante a execução do Projeto, há momentos da certificação que você tem que aplicar aquela metodologia de indagar: mas a quem é que isso atende, a quem isso não atende, quem é que estamos excluindo, quem é que está sendo privilegiado? Mas eu acho que a questão da

diversidade supera a questão da certificação. Então esta é atropelada no caminho, porque a diversidade envolve movimentos sociais e sem a presença dos próprios atores sociais é impossível levar a questão da diversidade. Mas existem também pontos de encontro, não são coisas que correm separadas, elas têm um momento em que podem ser atropeladas, se não forem negociadas, e para encerrar eu chego a uma outra questão que é a negociação. *A negociação realmente é o ponto de todas essas questões*, tudo isso tem que ser negociado, até demanda tem que ser negociada, mesmo as experiências históricas de metodologia de determinação de mão-de-obra, você pergunta ao empresário quantos empregos ele vai gerar nos próximos seis meses, geralmente ele nunca sabe e se sabe de repente é uma coisa que ele não quer dizer, então essas metodologias objetivas de determinada mão-de-obra fracassaram, até a determinação de necessidades precisa ser uma atividade negociada, é o tipo de pesquisa-ação, investigação, ou como se queira chamar. De modo que também aqui o ponto fundamental, e é um dos pontos que acho que o Projeto soube trabalhar, a idéia do tripartismo como ponto de partida, não como ponto de chegada, e que levam a essa questão de resolver essas dissonâncias que existem entre os vários componentes da questão total da certificação.

Eu encerro com uma frase de outro antropólogo sobre essa coisa da gente não reconhecer o outro: “A estranheza não começa nos limites da água, mas no limite da pele”.

ARMAND PEREIRA – Diretor da OIT no Brasil

A minha preocupação fundamental com esse Projeto primeiro foi cumprir com aquilo que estava no documento do Projeto, não aquilo que se quis agregar ao Projeto em determinado momento ou outro. Quer dizer, minha função foi tentar fazer dentro do possível aquilo que estava no documento do projeto.

E a minha segunda preocupação é com o futuro, com o seguimento do Projeto, que eu gostaria de enfatizar aqui, deixando os detalhes para a síntese que a gente vai fazer com base das fitas. É precisamente o que nós conseguimos fazer com isso, o que foi feito de positivo, quais são os passos seguintes à luz das discussões, das dificuldades que foram salientadas, das correntes e orientações diferentes, o que nós poderíamos fazer para conseguir avançar. Eu gostaria de lembrar e até propor que os presentes tenham conhecimento, se quiserem, do documento inicial do Projeto, para conhecer como é que foi pensada a ênfase na certificação, a ênfase na diversidade e também que tenham tempo para ler os produtos do Projeto. Por exemplo, uma coisa que me deu satisfação foi ver a preocupação do Prof. Cordão com respeito à definição de certificação de

competências. Essa questão de certificação que o representante do Instituto de Hospitalidade estava lendo também foi buscar alguma luz naquele Glossário, por muito simples que ele seja. Algumas das preocupações conceituais do Projeto, que existiam antes estão começando a desaparecer. O livro de relatos de experiências dá algumas experiências brasileiras e tem sem dúvida coisas importantes de certificação nas três vertentes que foram identificadas, da qualidade, da entrada no mercado de trabalho e da volta à escola. As experiências que não estão aqui, mas que depois que nós fizemos esse livro nós viemos a conhecer, teremos oportunidade de incorporar naquilo que eu já salientei, que seria a Rede de certificação, para dar continuidade às informações e a manutenção desse intercâmbio. É importante saber que quando o Projeto começou, com a ênfase nos avanços conceituais e metodológicos, como está explícito no documento de Projeto. Assim era inevitável que as vertentes ficassem separadas, pelo menos inicialmente. Certificação e diversidade eram duas áreas ainda bastante desconhecidas, que estavam requerendo definição sobre os conceitos e as metodologias. Nunca foi uma orientação do Projeto trazer os modelos de fora para impor aqui. O que houve logo no primeiro estudo, foi simplesmente o interesse de captar o que os outros países vinham fazendo, refletir sobre isso e tentar trazer para uma discussão no âmbito do diálogo social, e isso foi feito.

Na parte de diversidade, evidentemente, também foi inevitável que no âmbito de diálogo social aparecessem imposições bastante diferentes como as de cunho político, outras mais de uma linha de buscar inovações dentro daquele arcabouço institucional legislativo que já existia. Às vezes se confunde muito a perspectiva de diversidade com alguns elementos de diversidade. Evidentemente que tem havido muito mais ênfase sobre gênero e raça do que sobre a questão indígena, como foi hoje muito bem salientado, e acho que isso é uma questão tão importante no México quanto é no Brasil. As pessoas que têm uma determinada orientação sexual poderiam dizer que também não foram tão cobertas quanto outras. Houve discussões de pessoas que estavam muito mais preocupadas em resolver os grandes problemas de pobreza e discriminação e outras mazelas sociais e, outras pessoas que tinham uma posição mais voltada para coisas específicas. Até que ponto podemos avançar, com mudanças gerais na política que afeta a pobreza, no combate à desigualdade, e até que ponto podemos partir de baixo para cima enfatizando experiências de sucesso, positivas, e com isso tentar alavancar um esforço maior? E até que ponto é bom ou ruim que haja uma iniciativa na empresa, que promova ações voluntárias e positivas, que uns podem ver como marketing puro ou como tentativas de vitrine? Como o setor privado é muito importante para o mercado de trabalho, temos de trabalhar com os dois lados, não podemos só atacar do lado das grandes mudanças globais integradas, mas partir também para esforços mais específicos numa forma mais gradativa.

Houve muito claramente ao longo desses anos, a problemática da participação do ministério. O INEP não sabia do Projeto, veio hoje e não veio ontem, é muito difícil poder responder o porque dessa questão. Nunca houve de nossa parte uma tentativa de não envolver outras entidades. É interessante que, numa reunião como essa, haja novos atores que vão se agregando, que estejam aparecendo novas caras. Eu vejo isso como consequência de uma dificuldade interinstitucional, ao mesmo tempo como grandes problemas que não podem ser contornados, e até como indicador da necessidade de continuidade, mesmo que não seja no âmbito desse Projeto, mas através de outras instâncias institucionais.

Voltando à questão fundamental que me preocupa mais, que é o futuro: qual é o problema que estamos realmente discutindo? Qual é a opção que temos pela frente? Pela maneira como o Projeto foi criado e por aquilo que se viu ontem e hoje a certificação de competências sempre vai ter vertentes diferentes, uma voltada para o setor formal muito mais para manter qualificações, melhorar qualificações, manter emprego, possibilitar troca de emprego. Há um outro segmento que é o setor informal que é hoje maior que o setor formal, onde existem deficiências de educação, existem competências naquelas estradas que não são valorizadas e existe uma grande possibilidade de trabalhar com certificação dentro de critérios e diretrizes adequadas, homogêneas. Há que se tentar fazer com que a certificação possa ser um instrumento de inclusão, inclusive através de instituições que hoje estão mais voltadas para o setor formal, mas que nada impede de se orientar mais para atender o setor informal também. Tudo aquilo que nós escutamos da parte do SENAI, por exemplo, nos diz que, apesar de terem se voltado muito mais ao seu trabalho de formação e de certificação para o setor formal, existem possibilidades, com incentivos, de poder trabalhar mais na área do setor informal.

Na medida em que tivermos avançado também em termos das universidades, de reconhecimento, de alavancar através de instrumentos, entre eles a certificação, crescerá a oportunidade de grupos desprivilegiados, de poderem mais facilmente entrar no mercado de trabalho. Então nós reconhecemos certificação como um dos vários instrumentos, que podem ser válidos. Gostaria até de enfatizar alguns exemplos, para o seguimento, em que nós podemos realmente fazer isso: os objetivos da certificação de uma forma central, tradicional ao conciliar atendimento das questões de inclusão social dos grupos desprivilegiados e discriminados direta ou indiretamente. Ficou claro para mim, que a formação para competências pode ser distinta da certificação, e a questão de um sistema está muito distante ainda. Mas temos um conceito de Redes que pode ser continuado e facilitar o caminho para alguma coisa que se poderia ou não chamar um dia de sistema.

Uma coisa muito importante que foi falada pelos trabalhadores,

é que precisaríamos de ter sistemas participativos, que não fossem alienantes, mas que operassem com clareza; estrutura de canais que pudessem integrar as diversas entidades representativas, como os órgãos de Governo, MEC, MTE que aglutinassem não só empregadores mas também os grupos de trabalhadores, não só com as centrais, mas com federações específicas, que estão fazendo trabalhos interessantes em setores importantes.

Falou-se muito sobre uma questão, que me pareceu que caminhamos para o consenso, sobre o problema de homogeneidade de critérios e diretrizes. Com as discussões de ontem e de hoje, temos de diversificar e adaptar é muito mais o conteúdo e a metodologia de formação, adaptar os conteúdos e currículos ou mudar os critérios e diretrizes básicas de certificação. Acho que isso foi muito claramente colocado por várias pessoas e me parece que a ênfase está muito mais em não fazer da certificação um possível instrumento de mais exclusão e de mais discriminação, mas sim algo que possa incluir e que dê igualdade de oportunidades. Se há diferença muito grande em termos regionais, no nível de educação, no nível de linguagem, então que se adapte o nível de formação, com o tipo de formação excluído pelo ensino. Eu acho que em tudo isso, para o futuro, temos um papel importante a agregar.

Em termos de atividades específicas, aquilo que realmente eu vejo de importante é o problema de abordagem, com relação à diversidade, que é uma área difícil porque envolve movimentos sociais, uns mais envolvidos com lutas políticas, outros mais numa orientação de funcionalismo público voltada para uma orientação de promover e criar pontos entre os diversos atores. Mas o que se observa é que de um lado nós temos que estabelecer prioridades sobre tudo que deve ser feito no combate à discriminação de uma forma includente para promover diversidade, o que realmente faz com que aquele quadro que eu estava colocando da formatura da USP, meses atrás fosse igual há vinte anos, ou como alguém salientou, que na formatura do Mackenzie na mesma cidade em São Paulo, os filhos ricos que podem ir para universidade pública ou privada a porcentagem de homens e mulheres, lá em cima na alta, é praticamente igual. Quer dizer, existe esse problema, temos que definir quais são as prioridades para atacar essa questão, temos que começar pela lei, uma eficácia maior da lei. As Convenções da OIT não são leis mas podem ser base de algum tipo de processo que vá parar na Justiça, nisso existe muita confusão. As leis que por sua vez são protetoras, teriam de ter ênfase maior e melhor aplicação, que serem cumpridas muito mais e melhor, porque sem isso esses esforços voluntários e iniciativas voluntárias acabam tendo muito pouco efeito.

Agora, eu não acho que a gente vá resolver o problema da discriminação selecionando empresa A, empresa B, entidade A, entidade B, para ver se está discriminando. Temos que fazer isso de uma outra

forma, trabalhando primeiro com as questões de lei; segundo, com incentivos abrangentes, nacionais, globais, que possam fazer com que empresas e entidades, através desses incentivos, tomem as suas próprias orientações. Podem ser incentivos legislativos, fiscais, veiculados com ações afirmativas, com votos, mas temos que ter uma atitude positiva que não aponte dedos, que não acabe discriminando e apontando para empresas ou para entidades de uma forma negativa. Por que determinada empresa em determinado país usa políticas mais amplas de diversidade, mas aqui não faz isso, deve ser por uma mistura de leis, de questões de incentivos e de questões de práticas. Nós teríamos que trabalhar mais nos bons exemplos, nas boas práticas para tentar promover isso. O mercado de trabalho em grande parte ainda é do setor privado e aí é que estão os desempregos em grande parte, então não podemos ficar fora desse trabalho.

Agora umas atividades que eu posso identificar que na minha opinião poderiam atender à parte fundamental da certificação sobre critérios, diretrizes, variação que não acabem num sucateamento da certificação, mas que sejam um instrumento que permita à certificação e à formação ser instrumentos de inclusão, de igualdade de oportunidade. Eu vejo alguns setores onde, devido ao baixo nível de qualificação, ou baixo nível de competências requeridas, podemos atender às necessidades de mercado das empresas, da economia, e ao mesmo tempo fazer com isso um trabalho voltado para integração, para inclusão social, para atender às questões da diversidade. Por exemplo, o caso de hotelaria e turismo que é um setor onde o BID, a OIT, a EMBRATUR já trabalharam juntos. Outro dia eu recebi uma chamada do Prefeito de Búzios querendo em função desse Projeto, e de uma discussão que nós tivemos com o BID em Fortaleza, que eu participasse com o SENAC e SESC de um projeto em âmbito microcomunitário, onde existem carências de todos os níveis, de segurança pública. As pessoas que trabalham na hospitalidade, no turismo em Búzios não têm serviços sociais suficientes, não têm treinamento, têm falta de empregos. O turismo pode participar, poderia atender a toda uma gama de atividades, incluir melhor uma série de pessoas.

Eu gostaria de trazer o BID para a continuidade da nossa parceria, no sentido de discutir as questões de recursos humanos, com base nos estudos, além de identificar algumas microcomunidades onde nós pudéssemos fazer formação de competências voltadas para o turismo, incluindo também as questões de segurança pública, de serviços sociais. Na linha do Presidente do BID, que lá em Fortaleza deixou muito claro, os investimentos em hospitalidade e turismo não podem ser só projetos de retorno para os investidores, mas que deverão e vão ser investimentos com retorno para as comunidades que recebem esses investimentos.

Nós poderíamos fazer algumas coisas nessa linha, isso é um

exemplo, temos outros, como a construção civil, onde trabalham pobres, negros ou pardos, infelizmente não tem ainda muitas mulheres, como em alguns países. Enfim, é outro setor que tem problemas de certificação de competências, de riscos ocupacionais, que podem ser melhorados através das competências. Tem o setor de transportes e muitos outros. O que eu queria é que a Rede em certificação pudesse nos ajudar a identificar mais casos concretos.

E fazer também com que as metodologias que estavam sendo aqui apresentadas pelo SENAI, pelo MEC, possam ser mais conhecidas. Seria uma perda não termos uma oportunidade de ampliar mais esse conhecimento. Agora, o que acho que seria interessante é que os atores de entidades que estão participando possam vir a nos ajudar também, dar um seguimento a essas atividades com alguns seminários que possam pôr em evidência os êxitos que vão sendo realizados por algumas entidades de todos os grupos, governamental, empresarial e de trabalhadores. Essa é basicamente a minha orientação. Minha preocupação fundamental tem sido realmente com o que nós vamos fazer depois daqui, que tem sido uma base de discussões. O BID é uma instituição que também investiu muito em certificação e tem a mesma pergunta, para onde é que nós vamos daqui?

Penso que a Luciene Freire, que trabalhou como coordenadora do Projeto, junto com as pessoas que fizeram parte do Grupo de Referência de base tripartite e com representantes de outras instituições no âmbito multipartite que vão se agregando, têm a possibilidade de ser como instrumentos, agentes contínuos para manter essa chama, nos ajudar a dar continuidade a esse Projeto.

PEDRO DANIEL WEINBERG – Diretor do CINTEFOR/OIT

Peço licença, porque vou falar em espanhol, mas vou tentar falar lentamente, é muito pouco o que eu tenho para juntar depois das exposições de Alexim e de Armand Pereira. Eu queria enfatizar dois pontos, fazer um balanço como eu vejo as coisas que estão transcorrendo até este momento e onde deveria seguir. Reitero que muitas coisas que eu direi já foram ditas pelos que me antecederam. Primeiro, quero dizer que o balanço deste Projeto e essa reunião pelo que vejo foi altamente positiva, vem deixando muitas esperanças positivas sobretudo para quem como eu que acompanho a certificação desde o ano de 1974. Quando eu cheguei, o tema certificação era restrito à Secretaria de Mão-de-Obra, ao SENAI, SENAC. Eu lhes diria que a primeira e enorme e gratificante surpresa foi esse avanço consensual que existiu e que está cristalizado nas publicações e no Glossário que foram distribuídos, e também pelo clima de crescimento consensual que existe no país. No último Boletim Técnico do SENAC, correspondente ao último trimestre do ano passado, a reunião do SENAC

de São Paulo mostra grau de maturidade que creio vale a pena ter em conta.

O segundo aspecto que me parece extremamente positivo é que todo o Projeto se constituiu desde o início em um passo de diálogo social, e sendo honestos, não há tanto espaço de diálogo tripartite em matéria de formação neste país, todos nós sabemos que os espaços são reduzidos. Gradativamente eles foram se ampliando, o desenvolvimento desse Projeto é uma prova eloqüente de que esse espaço vem sendo ampliado. Nós temos que fazer que a palavra negociação se pronuncie várias vezes, por todos.

O terceiro tema que de alguma maneira digo que é o mais enfático, pelo menos essa é a minha perspectiva pessoal, não institucional, é que eu acredito que tenha havido um trânsito nesses quatro anos e meio de Projeto, trânsito suave, sutil, quase despercebido. O Projeto começou sendo de certificação e acredito que vai terminar sendo nessa primeira etapa um projeto de competências.

Eu queria voltar ao tema de negociação e diálogo social e talvez cometa algum insucesso que peço se receba com tolerância por parte de vocês. Eu creio que há na vida tensões ideológicas, como ao longo desses anos, e seguramente seguirá tendo; é básico e fundamental que os trabalhadores defendam suas posições e que os empresários defendam as suas, não nos enganemos, o tema da confrontação entre trabalhadores e empresários não é o único âmbito onde esses conflitos se dão, se dão em todos os âmbitos que têm que ver com as relações laborais, nesse país ou em qualquer outro. Faremos um balancete mais honesto do que passa em matéria de competência, no que passa em matéria de diálogo social. Temos avançado muito e, quero ser mais enfático, muitas vezes nesse tipo de reunião somos bastante cruéis com nossas avaliações sobre a formação profissional institucionalizada nos nossos países. Eu muitas vezes me pergunto somos tão estritos em nossa avaliação quando nós olhamos o que passa na seguridade social do nosso país ou na previdência social ou nas políticas públicas de renda, ou nas políticas públicas de educação básica ou de ensino médio? Porque não confrontamos e não comparamos, mostrando o cotidiano e damos valor, sejamos rigorosos, porém sejamos rigorosos quando olharmos o que está passando em outros âmbitos sociais do nosso país. Eu acredito que as contas vão nos dar outros resultados e vão nos trazer um maior otimismo, porque eu estou convencido, por minha visão do que se passa na América Latina, de que há poucos setores nos âmbitos sociais e laborais onde se tenha produzido maiores avanços institucionais, consensuais, práticos e de alcance como se está dando na formação profissional.

Esses três elementos não tão positivos devem ser lidos com muito cuidado, creio que hoje os avanços que temos alcançado são muito

mais que esses aspectos que eu tenha conseguido notar positivos e preciosos. A certificação de competências fundamentalmente é um fato político e um fato social e, portanto, requer longo tempo. A construção social de qualquer instituição leva muito tempo, muitos anos, é obvio que seria melhor que as coisas fossem mais rápidas, porém nunca devemos perder a perspectiva de que a certificação de competências ou por competências neste momento é uma questão que devemos construir ao longo de muitos anos. Devemos aceitar e creio que ao longo desse Projeto temos demonstrado que a certificação de competências não é um caso exclusivamente educativo, é também laboral e é um caso social. Todos têm sido muito claros, a certificação de competências, nós devemos entender, entre outras coisas, como um instrumento para superar a exclusão social. A certificação por competências e a formação baseada em competências são também elementos que têm a ver fundamentadamente com as relações de trabalho.

Eu vou citar dois casos que me produziram uma enorme alegria pessoal nesses anos de trabalho, ontem, foi a declaração de que o SENAI está disposto a incorporar como nível técnico a consultoria dos trabalhadores, creio que esse é um fato altamente positivo, são fatos que durante muitos anos queríamos escutar. Creio que há outros fatos que merecem destaque, isso é uma prova de que se está pleiteando uma nova forma de negociação, que se tem ensejado muito pouco ou quase nada no Brasil, que é uma relação bipartite, ou seja, entre trabalhadores e empregadores. Eu creio que são muito importantes e muito dignos de ser seguidos os anúncios que Francisco Cordão nos trouxe, em torno de todos os subsídios que estão nascendo para regulamentar o Artigo 41 e outros Artigos da Lei de Diretrizes e Bases, vinculados fundamentalmente com a matéria.

Por onde seguir, então? Primeiro e principalmente, eu diria iniciar por Brasília, tem que seguir, não tem que parar o Projeto nessa primeira etapa. O segundo conselho que eu daria seria o que eu chamaria a formação por competência, sem que signifique deixar de lado o tema da certificação por competência, eu creio que temos que alertar, estimular, fazer o possível para conseguir novas iniciativas vinculadas com a formação por competência, conseguir experiências institucionais, não desperdiçar o marco de um sistema ou diretrizes ou de normas, etc., abrir mão e dar lugar àquelas instituições de formação como SESC, SENAI, SENAC, os sindicatos, os empresários, a rede de instituições de distinta natureza que é estimulado desde o ano de 1995 pelo PLANFOR, tinha de ter estimulado e cada vez orientado mais esse tema de formação por competência, porque estamos falando da formação, não de trabalhador e sim de cidadãos, e nesse sentido quero que a formação por competência nos ajude muito mais do que as mesmas metodologias de formação profissional a alcançar os objetivos da cidadania e não só do trabalho.

Já disse o Armand Pereira que adiantaria muito os trabalhos em nível setorial e em nível local, como transporte rodoviário, turismo, construção, metalúrgico. É lógico que tem setores que alcançariam tanto o setor formal como o informal, alcançariam as instituições locais, prefeituras, Estado, etc e trataria de fazer um pequeno esforço, nada significativo, com vistas a chegar à certificação em última instância, que em alguma época chamávamos a *certificação habilitante*, aquela certificação que é exigida dos trabalhadores para desempenhar obrigatoriamente um trabalho, por exemplo, ser motorista.

NASSIM MEHEDFF – Secretário de Políticas Públicas de Emprego do MTE

Em princípio eu concordo que minha função como representante do Ministério do Trabalho, da Secretaria de Políticas de Emprego que foi quem iniciou e teve a idéia e a iniciativa desse Projeto, o compromisso de que esse esforço continua, isso é uma pergunta que tenho a impressão que ficou em todas as questões, acho que é uma obrigação minha como representante do Governo e como representante do Ministério do Trabalho, alguém mencionou que é preciso manter a chama acesa, eu assumo o papel de fósforo, ou seja, de fazer com que a chama seja acesa cada vez que necessário, pelo menos enquanto eu estiver no Governo.

Eu queria fazer uma outra manifestação, dizer que sim, quando disse que poderia corrigir o que estava dizendo, de que quando a gente sentou para pensar esse projeto e ele era o Diretor da OIT no Brasil, antes do Armand chegar, que ele fez várias e várias sugestões, eu só queria dizer para ele o seguinte, eu só conversei com ele porque eu sabia que ele pensava tudo isso, que ele me disse que pensava, porque se eu soubesse que era o contrário eu não teria confiado à OIT a iniciativa do trabalho conjunto, então isso é importante e eu acho que a posição do Ministério do Trabalho, e eu ontem já manifestei isso, da alegria nossa de chegar onde chegamos, é evidente que eu concordo plenamente que isso é tudo uma tarefa de longo prazo, não é algo que você resolve a curto prazo, aqueles que quiseram resolver a curto prazo ou que até anunciaram que resolveriam em curto prazo se deram muito mal, tiveram que arquivar, colocar suas rodinhas debaixo das asas e caminhar, e ficar quietos, então tem que ter muito essa perspectiva de que quando você está trabalhando num país que tem as condições brasileiras, com os desafios que tem que responder, do ponto de vista social e econômico, você tem que ter muito cuidado naquilo que significam as prioridades. Eu acho que foi uma expressão muito forte, e eu concordo plenamente quando Alexim disse que de certa forma toda questão da diversidade que é muito mais larga, muito mais historicamente significativa do que a certificação, que ela atropela a certificação, e essa era exatamente a idéia que se tinha que

ter, era de que os projetos com propostas tecnológicas, de instrumentação de propostas têm que ser necessariamente a cada momento atropeladas pela realidade, porque assim é que se constrói a idéia de projeto aberto, também é uma idéia muito importante da questão de que nós não podemos chegar com propostas fechadas que tenham partido inclusive do pressuposto de que a análise da realidade está feita e que está pronta, a análise da realidade tem que ser mutante.

E para finalizar, assumimos a idéia de que caminhamos cada vez mais em torno da construção de Redes, nesse momento eu acho que o conceito de rede, do ponto de vista de formação de competências, corresponde a uma idéia do Ministério do Trabalho e Emprego desde a implementação das políticas públicas de 95, de trabalhar fundamental e prioritariamente em rede, abandonando pelo menos temporariamente a idéia de sistemas fechados, ou de sistemas rigorosamente legislados, a idéia de rede qualifica muito mais o papel do Estado. Eu acho inclusive que está meio pertinente a idéia de experiências bipartites, onde o papel do Estado é cada vez mais de alertador, de conciliador, de juntar experiências e indicar em que podem conversar, para trocar idéias sobre o que está certo e o que está errado, esse é o papel do fósforo, para manter a chama acesa, e sempre alertando porque este é o papel do Estado, sempre alertando para que as forças representativas tenham a consciência da realidade do país que o Governo representa.

O papel do Governo não é outro senão esse de dizer, “preste atenção, a sua experiência está correta, mas aqui, aqui e aqui agregue um pouco mais do que significa a realidade brasileira, as condições do povo brasileiro que o governo representa”.

Então, na perspectiva da continuidade desse Projeto, acho que agora é hora de sentarmos, fazermos as conclusões, ver e perceber com clareza todas as gravações, de todas discussões, vermos quais são as prioridades, quais são concretamente os passos a seguir e as prioridades a se dar, e estabelecer os mecanismos necessários e institucionais, seja de convênio, de continuar a perspectiva dessa pareceria com a OIT, com a participação essencial e nunca deixada de lado do CINTEFOR, que eu acho que agrega muito, do ponto de vista do que significa a experiência Latinoamericana ou das Américas, principalmente no que tange a questão do avanço de uma Rede de formação por competências, integradas inclusive em políticas públicas de trabalho e renda, que é hoje uma das tarefas mais desafiadoras que tem o país. Eu acho inclusive que isso é uma obrigação que temos, do ponto de vista de governo, de juntar essas coisas todas, concluir a primeira etapa, ver quais são os passos da segunda etapa, porque a gente não pode esquecer que estamos em ano de eleição, então é obrigação nossa deixar pronto, encaminhado e sugerido ao próximo governo, a experiência que se teve, a próxima forma de trabalho, para que isso possa servir de subsidio para assegurar a continuidade da

construção dessas políticas, eu acho que isso é outra coisa importante também que se deve afirmar.

Sinteticamente são essas as minhas afirmações e esse é o compromisso que deixo aqui diante de todos. E uma última observação que é de uma coisa que eu acho que nós aprendemos durante esse Projeto, é que em momento nenhum aqueles que entendem da coisa podem trabalhar sozinhos, na medida em que sentem as pessoas que crêem que entendem da tecnologia, sem escutar aquilo que significam os ecos da sociedade, as pessoas que estão envolvidas com as questões raciais, com as questões de inclusão social. É isso que eu acho que deve ser uma prioridade, mais participação de trabalhadores e empregadores, mas também daquele segmento da sociedade com que realmente temos uma dívida social, para que eles possam nos dizer até que ponto o que estamos construindo não é excludente, que é includente ou não é includente.

ARMAND PEREIRA – Diretor da OIT no Brasil

Queria agradecer aos membros da mesa, ao Daniel Weinberg, Nassim Mehedff, João Carlos Alexim, à coordenadora do Projeto, Lucienne Freire, aos consultores Fernando Vargas e Raimundo Brígido, aos demais consultores que não estão presentes, também a Elenice Leite e Paula Coelho, que tiveram um papel importante no acompanhamento do Projeto, todos os membros do Grupo de Referência, às instituições envolvidas na certificação e na diversidade, e todos os participantes, inclusive nosso amigo Alfredo Tampe, que foi um destacado especialista regional de formação da OIT, hoje aposentado, que nos está seguindo como observador. Queria agradecer também ao pessoal que nos ajudou no som e na gravação que vai ser útil para fazer nossa síntese.

A CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Prof. Francisco Aparecido Cordão
Conselheiro da Câmara de Educação Básica do
*Conselho Nacional de Educação e especialista
em Educação Profissional*

A atual legislação brasileira de educação prevê a utilização da certificação profissional como uma das possibilidades de integrar as “diferentes formas de educação, trabalho, ciência e tecnologia, “para conduzir ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva”. A Lei Federal nº 9.394/96, a Lei Darcy Ribeiro de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) prevê, em seu artigo 41, que “o conhecimento adquirido na educação profissional, inclusive no trabalho, poderá ser objeto de avaliação, para prosseguimento ou conclusão de estudos”.

A atual LDB entende a certificação profissional no contexto da educação profissional, seja daquela educação profissional desenvolvida através de cursos específicos, realizados “em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas”, seja através da educação profissional desenvolvida no próprio “ambiente de trabalho” (cf. artigo 40).

O Conselho Nacional de Educação definiu, através do Parecer CNE/CEB Nº16/99 e da Resolução CNE/CEB nº 4/99 as Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação Profissional de Nível Técnico. Essas diretrizes curriculares nacionais organizaram a educação profissional de nível técnico “por áreas profissionais” (cf. artigo 5º da resolução CNE/CEB nº 4/99), as quais deverão ser permanentemente atualizadas, através de um processo que inclua a “participação de educadores, empregadores e trabalhadores” (cf. parágrafo único do citado artigo 5º).

Essa nova educação profissional prevista pela atual LDB, que deve ser desenvolvida de forma “integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia” com o claro objetivo de conduzir ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva (artigo 39), deve ter sua organização curricular orientada pelo princípio do desenvolvimento da “competência profissional”.

Sabemos que o conceito de competência profissional vem recebendo diferentes significados, algumas vezes até mesmo contraditórios e nem sempre suficientemente claros para orientar adequadamente os sistemas de ensino e as práticas pedagógicas das escolas. O Conselho Nacional de Educação, ao definir as referidas diretrizes curriculares nacionais, buscou definir com clareza e objetividade o que significa “competência profissional”. O CNE entende a competência profissional como sendo a “capacidade de mobilizar, articular e colocar em ação valores, habilidades e conhecimentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho” (artigo 6º).

Nesse contexto de desenvolvimento de competências profissionais, o conhecimento é entendido como muitos denominam simplesmente saber. Habilidade refere-se ao saber fazer, relacionado com

a prática do trabalho, porém transcendendo à mera ação motora, pois não basta saber fazer - é preciso saber o porque se faz dessa maneira e não de outra, bem como o porque da opção intencional por determinado fazer. O valor se expressa no saber ser e no saber conviver, numa atitude relacionada com o julgamento da pertinência da ação, com a qualidade do trabalho desenvolvido, com a ética do comportamento profissional, com a convivência participativa e solidária, bem como outros atributos como a iniciativa e a criatividade, a autonomia intelectual e a capacidade de autogerenciamento, responsabilidade e liderança, capacidade de negociar conflitos e de administrar diferenças, bem como preparo para continuar aprendendo.

Pode-se afirmar, portanto, que uma pessoa desenvolve competência profissional quando é capaz de constituir, articular e mobilizar conhecimentos, habilidades e valores para a resolução de problemas, não apenas os rotineiros e planejados, mas também os inusitados e não previstos. A competência profissional se manifesta com maior clareza na ação eficiente e eficaz diante do inesperado, do imprevisto e do não habitual, superando o estágio da experiência acumulada e já transformada em hábito, liberando o profissional para a criatividade e para uma atuação transformadora.

O desenvolvimento de competência profissional deve proporcionar ao cidadão trabalhador melhores condições de laborabilidade, de forma que esse trabalhador possa manter-se em contínua atividade produtiva e geradora de renda em contextos profissionais e socioeconômicos cambiantes e instáveis. Essa competência se traduz pelas condições de "navegabilidade" no mundo do trabalho, de mobilidade entre múltiplas atividades produtivas, o que se torna cada vez mais imprescindível, numa sociedade cada vez mais complexa e dinâmica em suas descobertas e transformações, onde as medidas micro e macro já estão sendo superadas pelas nano.

A vinculação entre educação e trabalho, na perspectiva das condições concretas de laborabilidade, é uma das referências fundamentais para se entender o conceito de competência profissional como aquela capacidade pessoal, de cada indivíduo, de mobilizar e articular os saberes (saber, saber fazer, saber ser e saber conviver) inerentes às situações concretas de trabalho. É mister lembrar que o desempenho de uma pessoa no seu posto de trabalho é um precioso indicador que pode ser utilizado para aferir e avaliar competências profissionais desenvolvidas. Esta, entretanto, não pode ser confundida com desempenho específico num dado posto de trabalho. Deve ser entendida, antes, como um saber operativo, dinâmico e flexível, capaz de guiar e de monitorar desempenhos profissionais num contexto de mundo do trabalho em constante mutação e em estado de permanente desenvolvimento.

Este conceito de competência profissional amplia e consolida a responsabilidade das instituições de ensino na organização dos currículos de educação profissional, pois depende primordialmente da aferição simultânea das demandas das pessoas, do mercado de trabalho e da sociedade, a partir das quais deve ser traçado o perfil profissional de conclusão do curso, o qual orientará a construção do currículo escolar. O perfil profissional de conclusão é o definidor da “identidade do curso” (cf. parágrafo 1º do artigo 8º).

Este compromisso da escola, na busca de resultados da aprendizagem, em termos de desenvolvimento de competências profissionais para laborabilidade, é o que exige a inclusão entre outros, de novos conteúdos curriculares, de novas formas de organização de trabalho, de incorporação de conhecimentos que são adquiridos na prática do dia a dia, nos ambientes de trabalho, de metodologias que propiciem o desenvolvimento da capacidade de visualizar, identificar e resolver problemas novos e inusitados, de comunicar idéias, de tomar decisões rápidas e às vezes inusitadas, de ter iniciativa, de ser criativo e adquirir crescente grau de autonomia intelectual, num contexto de respeito às regras de convivência democrática.

É este mesmo compromisso institucional da escola com os perfis profissionais de conclusão do curso que possibilita o aproveitamento de “conhecimentos e experiências anteriormente adquiridas, desde que diretamente relacionados com o perfil profissional de conclusão do curso” (cf. artigo 11) em questão, no contexto dos respectivos itinerários de profissionalização dos trabalhadores.

O compromisso central da nova Escola Técnica não é mais com o desenvolvimento de seu currículo escolar, formulado a partir de “mínimos profissionalizantes” definidos de forma centralizada. O currículo escolar, agora responsabilidade da própria escola, em termos de concepção, elaboração, execução e avaliação, é um dos arranjos didáticos construídos pela escola, à luz do seu Projeto Pedagógico e das Diretrizes Curriculares Nacionais, para possibilitar melhores alternativas de desenvolvimento de competências profissionais. Caso esse arranjo didático-pedagógico não esteja produzindo os seus efeitos, deverá ser substituído por outro mais eficiente e eficaz.

O que realmente interessa é o desenvolvimento de competências profissionais para a laborabilidade, aliado ao efetivo preparo para continuar aprendendo (aprender e aprender a aprender), de modo a “ser capaz de se adaptar com flexibilidade a novas condições de ocupação” (cf. artigo 35, inciso II) profissional ou às exigências de aperfeiçoamento, especialização e atualização posteriores, desenvolvendo crescentes graus de “autonomia intelectual e de pensamento crítico” (cf. artigo 35, inciso III). Se isto é o que interessa, a certificação de competências anteriormente

adquiridas é uma das conseqüências lógicas da premissa básica colocada pela atual LDB. De fato, o artigo 41 da LDB é enfático: Todo “o conhecimento adquirido na educação profissional, inclusive no trabalho, poderá ser objeto de avaliação, reconhecimento e certificação, para prosseguimento ou conclusão de estudos” (artigo 41).

O artigo 41 da LDB amplia o conceito de educação profissional. Não engloba apenas a educação profissional oferecida nas escolas técnicas e nas instituições especializadas, “em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação combinadas” (cf. artigo 40) , mas inclui todas as outras atividades informais da educação profissional, inclusive no “ambiente de trabalho” (cf. artigos 40 e 41). Não importa onde a competência profissional foi desenvolvida, se na escola ou fora dela, se na prática social do educando ou se no próprio ambiente de trabalho. O que importa é verificar se a competência profissional em questão foi ou não desenvolvida. Se foi desenvolvida, o cidadão tem o direito de ver essa competência profissional avaliada, reconhecida e certificada, “para prosseguimento ou conclusão de estudos” (artigo 41).

Com isto está colocado, com toda a clareza, pela atual LDB, o estatuto da Certificação Profissional, num contexto de educação profissional que responda a dois direitos fundamentais do cidadão, quais sejam, os da educação e do trabalho, mediante processo de profissionalização integrada “às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia”, de forma a conduzir o educando “ao permanente desenvolvimento das aptidões para a vida produtiva”. (art. 39).

É este o contexto legal no qual deve ser entendido o preceito definido pelo artigo 16 da Resolução CNE/CEB n.o 04/99, segundo o qual “o MEC, conjuntamente com os demais Órgãos Federais das áreas pertinentes, ouvido o CNE, organizará um Sistema Nacional de Certificação Profissional”. Do referido sistema deverão participar “representantes dos trabalhadores, dos empregadores e da comunidade educacional” (artigo 16, § 1º). É uma proposta de cunho tripartite, como vem reiteradamente orientando a Organização Internacional do Trabalho - OIT. Para a implementação desse sistema tripartite de certificação profissional, o Conselho Nacional de Educação, por proposta do MEC, “fixará normas para o credenciamento de instituições, para o fim específico de certificação profissional” (artigo 16, § 2º), com base no desenvolvimento de competências profissionais.

O MEC e o Conselho Nacional de Educação, no presente, estão empenhados em concluir o trabalho iniciado de definição das Diretrizes Curriculares Nacionais. Já foram definidas as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico (Parecer CNE/

CEB nº 16/99 e Resolução CNE/CEB nº 04/99). Estão em fase final de definição, com a realização de audiências públicas nacionais à sociedade civil educativa, as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Tecnológico - graduação em nível superior. Na continuidade, serão definidas diretrizes operacionais da educação profissional de nível básico e para a realização de estágios profissionais supervisionados em empresas, em situações reais de trabalho, bem como as normas necessárias à implementação do Sistema Nacional de Certificação Profissional, do qual participarão, de forma multipartite, trabalhadores, empregadores, representantes da comunidade educacional e dos órgãos federais das áreas pertinentes.

O Decreto Federal nº 2.208/97, que regulamentou os dispositivos da LDB sobre Educação Profissional, prevê e propõe a certificação profissional como importante instrumento de flexibilização do processo de educação profissional dos trabalhadores, capaz de promover maior aproximação e intercomunicação entre educação e trabalho, bem como a efetiva ampliação das reais oportunidades de profissionalização dos trabalhadores, dando-lhes condições de contínua qualificação e de permanente aprimoramento profissional, possibilitando-lhes a construção e o desenvolvimento de itinerários de profissionalização.

Os benefícios desse Sistema Nacional de Certificação Profissional baseado em competências são evidentes: os trabalhadores podem ter reconhecidos os conhecimentos e competências profissionais desenvolvidas ao longo de sua vida profissional; as empresas podem ter facilitado o seu processo de recrutamento e seleção de pessoal qualificado; a sociedade pode ter uma sinalização mais clara dos efetivos interesses e reais necessidades do mercado de trabalho; os sistemas educacionais podem ter melhores e mais confiáveis indicadores para orientar as suas decisões de programação e de construção de currículos, desenvolvendo melhor comunicação com o mundo do trabalho.

Recentemente, no período de 18 a 20 de março do corrente ano, o Departamento Regional do Senac no Estado de São Paulo, em uma parceria com o Conselho Britânico, realizou um simpósio sobre “Educação Profissional e Competências - o modelo britânico e perspectivas brasileiras”, onde foram discutidos em profundidade os conceitos de competência e de certificação profissional. As conclusões do referido simpósio estão alimentando novos debates no âmbito do Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação, no bojo das discussões em torno do tema da Certificação Profissional.

Os participantes do referido simpósio identificaram duas tendências gerais em relação ao conceito de competência profissional. Uma delas é a de definir a competência como potencial de conhecimentos, habilidades, atitudes e emoções, em condições de serem permanentemente

mobilizadas na resolução de problemas profissionais, atendendo aos requerimentos da vida profissional, a qual exige respostas novas e originais para os contínuos desafios profissionais. Outra é a tendência de só considerar como competência profissional o resultado final de uma prática eficiente e eficaz do trabalho, na realização de uma dada tarefa ocupacional.

Como limites para essas duas tendências identificadas, podemos apontar os seguintes: a primeira é insuficiente, por não avaliar o desempenho efetivo do trabalhador no desempenho de suas tarefas ocupacionais, apresentando, no entanto, como vantagem, a de oferecer uma abertura maior de alternativas possíveis. No segundo caso, por outro lado, a avaliação é mais precisa, focada diretamente na realização prática do trabalho, apresentando como claro limite o fato de restringir-se ao padrão expresso em uma norma previamente determinada.

A questão central é a de que o conceito de competência profissional implica sempre uma dualidade: ser ou não ser competente. A competência é constituída em processo. Ela não pode ser simplesmente aprendida. Ela é o resultado cumulativo da experiência. Daí que as Escolas Técnicas devem ser chamadas, cada vez mais, a deixarem de ser auditórios da informação e passarem a ser laboratórios da aprendizagem, facilitadoras do desenvolvimento de competências profissionais.

A competência é verificável e observável. Portanto, é passível de avaliação e de julgamento. O problema é como avaliar e julgar uma coisa que não pode ser mensurável por escalas métricas. Eu costumo dizer que não gostaria de ser atendido em um hospital por uma enfermeira ou por um médico nota sete e nem fazer um óculos com um ótico nota oito ou uma prótese dentária com um protético nota sete e meio.

Como no caso de avaliação de competências profissionais não se trata de avaliar um conhecimento matematicamente exato, e sim de uma questão humana, ela não pode ser medida pelos sistemas tradicionais de pontuação, de uso corrente no sistema educacional tradicional, e sim por métodos qualitativos de julgamento e avaliação, os quais implicam obviamente aspectos subjetivos. Estes aspectos de subjetividade, entretanto, podem ser atenuados pela experiência e pela seriedade profissional dos avaliadores, bem como pela credibilidade da agência certificadora.

Se uma competência profissional pode ser avaliada, conseqüentemente é possível a certificação profissional de competências, adquiridas na escola ou fora dela, inclusive no próprio ambiente de trabalho. O que os trabalhadores temem, nesse processo de certificação profissional, é que esta, se mal conduzida, acabe se constituindo em mais um obstáculo à inclusão dos trabalhadores em busca de mais qualificação e de maiores possibilidades de empregabilidade, pelo reconhecimento das competências técnicas, adquiridas ao longo da vida e do trabalho,

tornando-se mais um fator de aumento da exclusão de trabalhadores no processo de produção de bens e serviços.

A certificação profissional por competências implica, portanto, o estabelecimento de uma cultura de responsabilidade e de seriedade profissional, pela criação de uma consciência profissional vinculada à ética e à cidadania.

A implantação de um sistema de certificação profissional implica a definição de órgãos responsáveis, credenciados pelo poder público, com ampla participação dos trabalhadores, dos empregadores e da comunidade educacional, que sejam capazes e competentes para elegerem órgãos certificadores igualmente competentes, sérios, responsáveis e éticos, de forma a se evitar a proliferação e eventual venda de certificados, tornando-se um negócio fácil e lucrativo aos mercadores de plantão. Por isso, insisto, esse sistema de certificação profissional precisa ser amplamente negociado com todos os segmentos interessados: trabalhadores, empregadores, educadores, instituições de educação profissional e órgãos governamentais envolvidos, criando-se, em consequência, um verdadeiro Sistema de Estado.

Urge a implementação desse Sistema Nacional de Certificação Profissional por Competência previsto na atual LDB - a Lei Federal nº 9.394/96, no Decreto Regulamentar nº 2.208/97, na Resolução CNE/CEB nº 04/99 e no Parecer CNE/CEB nº 16/99, por apresentar esse sistema inegáveis ganhos aos trabalhadores, aos empregadores e à sociedade brasileira. Inclusive, já se fala, também, em processos de re-certificação profissional, por conta do rápido desenvolvimento e conseqüente obsolescência tecnológica, da necessidade de atualização contínua dos profissionais e das exigências permanentes de educação contínua e do permanente aprender a aprender, com crescentes graus de autonomia intelectual, de espírito crítico e conhecimento operativo, como importantes dimensões de cidadania.

São Paulo, 21 de junho de 2002.

Trabalho apresentado na sede da OIT (Organização Internacional do Trabalho), em Brasília, em 11/04/02, em Seminário Nacional sobre Certificação Profissional.

Francisco Aparecido Cordão

Conselheiro da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação e Especialista em Educação Profissional, Diretor-Presidente da Consultoria Educacional PEABIRU – Consultores Associados em Educação.

PROGRAMA DO SEMINÁRIO

SEMINÁRIO TRIPARTITE SOBRE
DIVERSIFICAÇÃO E DIVERSIDADE
PRODUTOS, RESULTADOS E CONCLUSÕES DO PROJETO
AVANÇO CONCEITUAL E METODOLÓGICO DA FORMAÇÃO
PROFISSIONAL NO CAMPO DA DIVERSIDADE NO
TRABALHO E DA CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL
Brasília, 10 e 11 de abril de 2002

Objetivos:

- I Apresentar os produtos e analisar os resultados e conclusões do Projeto, incluindo diretrizes para a formulação de políticas e programas de emprego/renda, produtividade e inclusão social.
- I Identificar perspectivas e diretrizes básicas para atividades de seguimento.

Participantes:

- I Instituições e profissionais envolvidos nos programas de Certificação e de Diversidade no campo da educação profissional e do mercado de trabalho que participaram direta ou indiretamente do Projeto.
- I Novos atores sociais decorrentes das atividades do Projeto interessados no tema.

PROGRAMA

10.04.2002:

9:00 h – 10:00 h

Abertura:

Armand Pereira - Diretor da OIT no Brasil:
"Produtos, resultados e perspectivas de seguimento do ponto de vista da OIT".

Nassim Mehedeff – Secretário de Políticas Públicas de Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego (SPPE/MTE): *"Cenários futuros da educação profissional e o papel da certificação e das políticas de diversidade nesse contexto"*.

10:00 h – 13:00 h Mesa 1: *“A Certificação como instrumento promotor de melhorias de oportunidades no mundo do trabalho”*

§ *“Experiências, oportunidades e desafios da certificação para segmentos promissores do setor formal”.*

Palestrante: Nacim Walter Chieco – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI/DN)

§ *“O papel da certificação para o setor informal visando melhorias de oportunidades de emprego/renda e inclusão social”.*

Palestrante: Carmen Lúcia Evangelho Lopes – Força Sindical

§ *“Diretrizes de ordem política, institucional, administrativa e financeira para o desenvolvimento da certificação”.*

Palestrante: Francisco Cordão – Conselho Nacional de Educação (CNE)

Debatedores:

José Wagner Sancho Fernandes – Instituto de Hospitalidade (IH)

Sebastião Oliveira Neto – Central Única dos Trabalhadores (CUT)

José Ibrahim – Social Democracia Sindical (SDS)

Debate aberto

Moderador: Fernando Vargas, CINTEFOR/OIT

14:00 h – 17:00 h Mesa 2: *“Diversidade: Funções e limites de políticas e programas no combate à discriminação e na inclusão de pessoas com características e necessidades especiais”.*

§ *“No setor público: O papel da legislação, a questão de cotas e outros”.*

Palestrante: Maria Aparecida Gugel – Ministério Público do Trabalho (MPT)

§ *“No setor privado: A diversidade nas estratégias de responsabilidade social e empresarial”.*

Palestrante: Valdemar M. Neto – Instituto ETHOS de Responsabilidade Social

§ *“Diretrizes para promover e ampliar o desenvolvimento e eficácia de políticas e programas de diversidade”.*

Palestrante: Ivair Augusto Alves dos Santos – Ministério da Justiça (MJ)

§ *“Inclusão de pessoas com necessidades especiais nos programas de educação profissional”.*

Palestrante: Loni Elisete Manica – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial / Departamento Nacional (SENAI/DN)

§ *“Diversidade nas estratégias curriculares e na educação profissional”.*

Palestrante: Luzimar Camões Peixoto – Secretaria de Ensino Especial / Ministério da Educação (SEESP/MEC)

Debatedores:

Reinaldo Bulgarelli – AMCE Negócios Sustentáveis

Sílvio Amorim – Secretaria de Ensino Médio e Tecnológico do Ministério da Educação (SEMTEC/MEC)

Pascoal Carneiro – Confederação Nacional dos Metalúrgicos da Central Única dos Trabalhadores (CNM/CUT)

José Ibrahim – Social Democracia Sindical (SDS)

Debate aberto

Moderadora: Elenice Leite – Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

11.04.2002:
9:00 h – 12:00 h

Mesa 3: *“A certificação como instrumento promotor da diversidade”*

§ *“Convergências e divergências entre certificação e diversidade: Como os dois temas podem ser integrados em políticas públicas em geral e, em particular, em políticas e programas de emprego/renda e no âmbito da educação profissional”*

Palestrante: Luzimar Camões Peixoto –
Ministério da Educação (MEC)

§ *“A visão do movimento sindical, do
empresariado e do governo”.*

Palestrante: Carmen Lúcia Evangelho Lopes
– Força Sindical (FS)

Pascoal Carneiro – Confederação Nacional dos
Metalúrgicos da Central Única dos Trabalhadores
(CNM/CUT)

Debatedores:

Cid Santana Garcia – Consultor para assuntos
da diversidade

Nacim Walter Chieco – Serviço Nacional de
Aprendizagem Industrial - Departamento Nacional
(SENAI-DN)

Reinaldo Bulgarelli – AMCE Negócios
Sustentáveis

José Ibrahim – Social Democracia Sindical (SDS)

Debate aberto

Moderador: Raimundo Vóssio Brígido –
Consultor do Projeto

13:00 h – 15:00 h

Mesa 4: *“Síntese das discussões e
diretrizes para ações futuras”*

§ Armand Pereira – Diretor da OIT no Brasil

§ João Carlos Alexim – Consultor do Projeto

§ Nassim Mehedeff – Secretário de Política
Pública e Emprego do MTE

§ Pedro Daniel Weinberg – Diretor do Centro
Interamericano de Investigação e Documentação
sobre Formação Profissional (CINTEFOR/OIT)

PARTICIPANTES DO SEMINÁRIO

INSTITUIÇÃO	NOME
Agência Brasileira de Cooperação (ABC/MRE)	– ADRIANA MAIA DE S. DA SILVA – FERNANDA OLIVEIRA BARRETO
AMCE	– REINALDO DA SILVA BUGARELLI
ANVISA/MS	– MARIA ANGELA DE AVELAR NOGUEIRA
AEUDF/ICAT	– ROGELIO VIVANCO ROSAS
BID	– GERARDO MARTINEZ – TRACY BETTS MARTINEZ
CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA	– ALMÉRIO MELQUIADES DE ARAÚJO
CGT	– AIRTON GIBERTI – ROBSON SILVA THOMAZ
CNC	– ANTONIO LISBOA CARDOSO
Central Única dos Trabalhadores (CUT)	– SEBASTIÃO OLIVEIRA NETO – PASCOAL CARNEIRO – ROSANGELA HELENA LOPES RAMOS – SANDRA REGINA DE OLIVEIRA GARCIA
CUT/SINASEFE	– MARCELO SANTOS MARQUES – MANOEL JOSÉ PORTO JÚNIOR
DIEESE	– LILIAN ARRUDA MARQUES
CONSULTOR INDEPENDENTE PARA ASSUNTOS DA DIVERSIDADE	– CID SANTANA GARCIA
EDUCONSULT	– ALFREDO TAMPE BIRKE
FORÇA SINDICAL (FS)	– CARMEN LÚCIA EVANGELHO LOPES – WILSON EGIDIO FAVA
GOVERNANCE, EDUCATION, ARTS AND EVENTS	– CRISTINA DALE

INEP	<ul style="list-style-type: none">– MARIA INES FINI– NELSON FIGUEIREDO FILHO– ULYSSES NARCISO LEAL COSTA– VALÉRIA SPERANDIO RANGEL– FERNANDO LEME DO PRADO– NILTON SÉRGIO JOAQUIM– ALMÉRIO MELQUIADES DE ARAÚJO
INSTITUTO DE HOSPITALIDADE	<ul style="list-style-type: none">– JOSÉ WAGNER SANCHO FERNANDES
INSTITUTO ETHOS	<ul style="list-style-type: none">– VALDEMAR M. NETO
Ministério da Educação(MEC)	<ul style="list-style-type: none">– LUZIMAR CAMÕES PEIXOTO– CONCEIÇÃO DE MARIA CORREIA VIEGAS– FRANCISCO CORDÃO
Ministério da Justiça (MJ)	<ul style="list-style-type: none">– IVAIR AUGUSTO ALVES DOS SANTOS– ELAINE INOCENCIO DA SILVA NASCIMENTO– NIUSARETE MARGARIDA DE LIMA– MARCELO FERREIRA BORGES DE MORAES
Ministério Público do Trabalho (MPT)	<ul style="list-style-type: none">– MARIA APARECIDA GUGEL
Ministério do e Emprego (MTE)	<ul style="list-style-type: none">– PAULA COELHO A. HORTA– NASSIM GABRIEL MEHEDFF– CARMEN ROCHA DIAS– ELENICE MONTEIRO LEITE
Organização Internacional do Trabalho (OIT)	<ul style="list-style-type: none">– ARMAND PEREIRA– BEATRIZ CUNHA– LUCIENNE FREIRE– JANDIRA SILVA
OIT/CINTERFOR	<ul style="list-style-type: none">– FERNANDO VARGAS– DANIEL WEINBERG
CONSULTORES DO PROJETO	<ul style="list-style-type: none">– RAIMUNDO BRÍGIDO– JOÃO CARLOS ALEXIM

PROFAE/SIS/MS	– LIGIA APARECIDA DOS SANTOS – MARTA PAZOS PERALBA COELHO
SOCIAL DEMOCRACIA SINDICAL (SDS)	– JOSÉ IBRAHIM – CARLOS ROBERTO NOLASCO – ROSIMEIRE RODRIGUES SIQUEIRA
SECRETARIA DE EMPREGO DE SÃO PAULO E RELAÇÕES DE TRABALHO (SERT/SP)	– VÂNIA GOMES SOARES – HUGO CAPUCCI JÚNIOR – CLÉLIA LA LAINA – MARIA REGINA PRADO
SEMTEC/MEC	– SILVIO AMORIM
SENAC/DN	– MARIA HELENA BARRETO GONÇALVES – MARILDA PIMENTA MELO – LUIZ CARUSO – LONI ELISETE MANICA
SENAI/DN	– JOCYCLEIDE DE LIMA SILVA – NACIM WALTER CHIECO
SENAI/RJ	– ANGELINA ELIZABETE DENECKE M. RODRIGUES – REGINA HELENA MALTA NASCIMENTO
SENAI/SP	– MARIA EVANGELINA RAMOS DA SILVA
Universidade de Brasília (UnB)	– MARIA DARCI COLARES SIQUEIRA

LISTA DE SIGLAS

ABENDE	Associação Brasileira de Ensaios Não Destrutivos
ABRAMAN	Associação Brasileira de Manutenção
AEUDF/ICAT	Associação de Ensino Unificado do Distrito Federal/Instituto de Cooperação e Assistência Técnica
AMCE	AMCE Negócios Sustentáveis
ANVISA	Agência Nacional de Vigilância Sanitária
APAE	Associação de Pais e Amigos Excepcionais
BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
CEQUAL	Centro de Formação Profissional para a Qualidade
CGT	Confederação Geral dos Trabalhadores
CINTERFOR	Centro Interamericano de Investigação e Documentação sobre Formação Profissional
CNC	Confederação Nacional do Comércio
CNE	Conselho Nacional de Educação
CNM/CUT	Confederação Nacional dos Metalúrgicos da Central Única dos Trabalhadores
CONMETRO	Conselho Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial
CONSED	Conselho Nacional de Secretários de Educação
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos
DRT	Delegacia Regional do Trabalho

EMBRATUR	Instituto Brasileiro de Turismo
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FBTS	Fundação Brasileira de Tecnologia da Soldagem
FS	Força Sindical
FUNDEF	Fundo de Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério
GTA	Grupo de Trabalho da Amazônia
GTDEO	Grupo de Trabalho para Eliminação Nacional da Discriminação no Emprego e na Ocupação
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IETHOS	Instituto Ethos
IH	Instituto de Hospitalidade
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais
INMETRO	Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial
INSPIR	Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial
ISO	International Organization for Standardization
LDB	Lei de Diretrizes e Bases
MEC	Ministério da Educação
MICT	Ministério da Indústria, Comércio e do Turismo
MJ	Ministério da Justiça
MPT	Ministério Público do Trabalho

MS	Ministério da Saúde
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PEA	Poulação Economicamente Ativa
PETROBRAS	Petróleo Brasileiro SA
PLANFOR	Plano Nacional de Educação Profissional
PROEP	Programa de Expansão da Educação Profissional
PROFAE	Profissionalização dos Trabalhadores na Área de Enfermagem
SAC	Sistema de Avaliação de Competências
SEESP/MEC	Secretaria de Educação Especial do Ministério da Educação
SEMTEC	Secretaria de Educação Média e Tecnológica
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI/DN	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial/ Departamento Nacional
SERT/SP	Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho
SINE	Sistema Nacional de Emprego
TECNEP	Programa Educação, Tecnologia e Profissionalização para Pessoas com Necessidades Especiais
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância
USP	Universidade de São Paulo

estagraf.com
estagraf@uol.com.br