

771 MINISTÉRIO DO TRABALHO

Nº RGP

MINISTÉRIO DO TRABALHO
ETARIA DE MÃO-DE-OBRA

Nº REGISTRO 3339/85

CLASSIFICAÇÃO CDD

BIBLIOTECA INTEGRANTE DO
SICON

SISTEMA DE INFORMAÇÕES
DO CONGRESSO

"ESTUDO DA PROBLEMÁTICA DA INSTITUCIONALIZAÇÃO DA
CERTIFICAÇÃO OCUPACIONAL NO BRASIL"

— Documento Básico —

Brasília, DF. — agosto 1981

BRASIL. Ministério do Trabalho. Secretaria de Mão-de-Obra.

Estudo da Problemática da Institucionalização da Certificação
Ocupacional no Brasil. Brasília. MTb. 1981.

64 p. (Col. Formação de Mão-de-Obra. 2).

1. Formação Profissional
2. Título (Série)

CDU 377.378.2

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	7
I. Antecedentes da Certificação Ocupacional	11
II. Conceituações.	17
A - Definições	18
B - Objetivos	19
C - Outros Propósitos que se Alcançam Através da C.O.	19
D - Campo de Ação da Certificação Ocupacional	20
E - Relação entre a Certificação Ocupacional e o Sistema de Medição Ocupacional	20
F - Institucionalização da Função de Certificação Ocupacional	21
III. A Política Nacional de Formação de Mão-de-Obra e a Certificação Ocupa- cional	21
A - Fundamento da Política de C.O.	21
B - Princípio da Política de Certificação Ocupacional	22
C - Objetivos Específicos do Processo Institucionalizado de C.O.	23
D - Estratégia da Política de Certificação Ocupacional	23
IV. O Processo Normalizador para a Função C.O. no SNFMO	28
A - Aspectos Gerais.	28
B - Aspectos Técnicos do Processo de Normalização da C.O.	30
C - Aspectos Administrativos de Processo de Normalização da Função de C.O.	30
V. Como Organizar e Administrar a Função de C.O. no SNFMO.	32
A - O CFMO e SMO como Órgãos Reguladores do Sistema	32
B - Órgãos Autorizados ou Credenciados em Função de C.O.	32
C - Os Requisitos do Pessoal Especializado	33
VI. Processo de Execução.	34

APRESENTAÇÃO

O presente documento "ESTUDO DA PROBLEMÁTICA DA INSTITUCIONALIZAÇÃO DA CERTIFICAÇÃO OCUPACIONAL" foi elaborado pela perita da OIT/PNUD, através do PROJETO BRA 76/014 – Profa. FELÍCIA GARITA, que permaneceu no Brasil no período de março a novembro de 1980, contando com a co-participação da SECRETARIA DE MÃO-DE-OBRA, através da SUBSECRETARIA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL/COORDENADORIA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.

Representa o resultado das investigações sobre o assunto que se realizaram no país, constituindo-se num acervo valioso, adequado e imprescindível de informações que a Secretaria de Mão-de-Obra passa a dispor, para dar início ao processo de implantação da Certificação Ocupacional.

Para a realização do trabalho, seguiram-se os seguintes procedimentos:

- levantamento bibliográfico sobre o assunto;
- realização de visitas a organismos representativos dos empregadores e dos trabalhadores, a entidades de formação profissional e a empresas públicas e privadas;
- constituição de um GRUPO DE APOIO TÉCNICO, formado por elementos de alto nível, capazes de subsidiar eficientemente o desenvolvimento dos trabalhos;
- realização de reuniões técnicas onde se procurou obter a colaboração dos participantes na definição das diretrizes a serem delineadas para futuras decisões.

Na forma como o trabalho se apresenta, deve ser considerado como documento básico para subsidiar e orientar o desenvolvimento das ações de institucionalização e implantação da Certificação Ocupacional, ressaltando-se apenas os ajustes que se fizerem necessários quanto a determinados aspectos operacionais.

No 3º capítulo, trata-se de enfocar, o mais exaustivamente possível, os fundamentos, princípios, características e estratégia que devem entrar em consideração, no estabelecimento de uma política de C.O.

O 4º capítulo, fundamentado nas diretrizes do capítulo anterior, faz ênfase naqueles fatores que precisam ser normalizados para a execução eficiente da função de C.O., dentro das atividades do SNFMO.

O 5º capítulo, por sua vez, estabelece algumas importantes e necessárias previsões para o processo de organização e administração da função, dando-se ênfase na participação dos componentes do sistema credenciado para o processo técnico e de execução da função, ressaltando o papel importante dos órgãos reguladores do Sistema (SMO-CFMO).

O 6º capítulo oferece graficamente o processo de execução da função C.O., dentro do enfoque operacional do SNFMO, enfatizando o alto grau de responsabilidade e participação que corresponde aos órgãos credenciados. Assim, também estabelece mecanismos apropriados para a obtenção de C.O., pela via informal.

O 7º capítulo destaca o processo de avaliação para a função C.O., na ação institucionalizada da "Função Avaliação" para o SNFMO, dando ênfase à importância da medição da racionalidade na tomada de decisão.

O 8º capítulo refere-se a três propostas para o delineamento e enfoque jurídico, que pretende, antes de tudo, concretizar e legalizar a C.O., como um direito do trabalhador. A primeira proposta foi encaminhada pelo representante do MEC, nas reuniões do Grupo de Apoio Técnico à SMO. A segunda resume o interesse expresso de alguns dos integrantes do Grupo de Apoio Técnico. A terceira trata de reunir uma série de informações, com o fim de dimensionar adequadamente o problema jurídico da C.O.

No 9º capítulo, de forma bem concreta, definem-se os passos a seguir, no processo de implantação de C.O. Finalmente, no capítulo 10, se indicam, de forma sucinta, as principais recomendações, a curto e médio prazo, para chegar a institucionalizar a função no SNFMO.

I. ANTECEDENTES DA CERTIFICAÇÃO OCUPACIONAL

1. O Conselho Federal da Mão-de-Obra e a Secretaria de Mão-de-Obra, como órgãos reguladores do Sistema Nacional de Formação de Mão-de-Obra, têm entre seus objetivos, a institucionalização da função Certificação, considerada dentro de seu mais amplo conceito de creditar ao trabalhador seu nível de qualificação, quaisquer que tenha sido os meios empregados para adquiri-lo. Ante esta perspectiva, o SNFMO encontra-se frente a um meio trabalhista que tem utilizado por muitos anos mecanismos substitutos da Certificação, principalmente pela sua inexistência institucionalizada. Também, instituições de formação profissional, com quase 40 anos de experiência, tem aplicado formas de Certificação apoiadas em disposições legais que lhes têm permitido operar dessa forma.

Por outra parte, a Secretaria de Mão-de-Obra/MTb, desde 1978, definiu nas suas atividades anuais da Subsecretaria de Formação Profissional, um projeto no sentido de estabelecer o processo de C.O. no Sistema, destinando-lhe recursos financeiros. A falta de subsídios técnicos foi a razão de não ser levado a cabo. Este projeto foi identificado nos seguintes termos:

- "Estudo sobre a Certificação na área de Formação Profissional" e cujo objetivo foi "propor critérios e normas para o estabelecimento de diretrizes nacionais de Certificação para o Sistema de Formação Profissional, articulado com o Sistema Formal".

2. A árdua tarefa a que se propõem estes órgãos reguladores do Sistema deve ser fundamentada num amplo conhecimento dos meios existentes, no conhecimento dos recursos empregados, na reformulação das técnicas e meios utilizados dentro de um enfoque de racionalidade e de uma política gradual na generalização e aplicação no sistema de CO.

3. Funciona, no âmbito trabalhista, a "Carteira de Trabalho e Previdência Social" como instrumento demonstrativo da qualificação, unida esta ao critério de que a experiência é crédito de qualificação. O artigo 40 do Decreto-lei nº 229 de 29 de fevereiro de 1967 regulamenta claramente seu uso, assinalando:

"Artigo 40 - As Carteiras de Trabalho e Previdência Social, regularmente emitidas e anotadas, servirão de prova nos atos em que sejam exigidas Carteiras de Identidade e, especialmente:

- I - Nos casos de dissídio na Justiça do Trabalho entre a empresa e o empregado, por motivo de salário, férias, ou tempo de serviço.
- II - Perante a Previdência Social, para efeito de declaração de dependentes.
- III - Para cálculo de indenização por acidente de trabalho ou moléstia profissional. É possível que em algumas profissões regulamentadas, a qualificação seja consequência de experiência, mas é conveniente manter certas reservas, ao pretender generalizar e creditar em todos os casos, a qualificação como efeito único da experiência.

4. Nos anos anteriores a 1971, data em que foi aprovada a Lei nº 5692, que fixa as diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus, as instituições dedicadas à formação profissional se orientaram, no que diz respeito à emissão de certificados, por alguns artigos e decretos vigentes, a partir da criação da entidade de formação profissional mais antiga, o SENAI.

A importância e as características desses decretos tornam importante a sua análise. Em 16 de julho de 1942, o Decreto-lei 4481 define, em seu artigo nº 09, que: "ao aprendiz que concluir um curso de aprendizagem, dar-se-á a correspondente Carta de Ofício". Por conseguinte, a Carta de Ofício constitui o documento de credenciamento do aprendiz. Este documento era entregue depois de determinado período, após a conclusão da sua formação metódica.

Segundo informações de personalidades de formação profissional do país, que têm participado dessas atividades desde essa época, a porcentagem de aprendizes que regressavam à entidade em busca da Carta de Ofício era muito baixa.

Essa taxa ainda se mantém nos dias atuais.

5. Somente após 1961 é que dois novos eventos legais trazem algo de novo ao assunto: Carta de Ofício. A Lei nº 4024/20.12.61, em seu artigo 51, modificado posteriormente pelo Decreto-lei 937 de 31.10.69, onde expressa:

"As empresas públicas e privadas são obrigadas a ministrar, em cooperação, aprendizagem de ofício e técnicas de trabalho aos menores seus empregados, dentro das normas estabelecidas pelos diferentes sistemas de ensino.

Parágrafo Único: Os portadores de Carta de Ofício ou certificado de conclusões de curso de aprendizagem poderão matricular-se nos estabelecimentos de ensino médio, em série adequada ao grau de estudos a que hajam atingido ao curso referido".

Dois aspectos importantes devem ser destacados nestas disposições:

- a. não limita o conceito à Carta de Ofício mas o estende ao certificado;
- b. estabelece canais de coordenação com o Sistema de Ensino Regular, abrindo uma possibilidade de inter-relação dos sistemas para estimular a promoção profissional do trabalhador.

6. Posteriormente, o Decreto-lei nº 64.352, de 14 de abril de 1969, fundamentando-se no artigo 51, anteriormente indicado, regulamenta o que diz respeito aos exames de suficiência:

"Artigo 1º - As escolas da Rede Federal de Ensino Industrial do Ministério da Educação e Cultura e as Escolas do SENAI, devidamente autorizadas pela

Diretoria do Ensino Industrial do Ministério da Educação e Cultura, poderão constituir bancas para exames de suficiência com o fim de expedir Cartas de Ofício ou certificados de curso de aprendizagem industrial".

"Artigo 2º - Os exames de suficiência, referidos no parágrafo anterior, serão realizados perante bancas compostas de professores da especialidade técnica e de professores das matérias de cultura geral do currículo de aprendizagem industrial."

7. Estes dois artigos favorecem plenamente o processo de desescolarização da formação profissional, reforçado ainda mais pela Portaria nº 43, de 17 de abril de 1953, onde prevê que o interessado pode submeter-se a exames no momento em que ele se considere preparado.

Além disso, a aplicação deste processo induz ao estabelecimento de critérios normalizadores na emissão de certificados.

8. A Lei nº 5692, de 11 de agosto de 1971, anteriormente citada, origina, em seu capítulo IV de Ensino Supletivo, nos artigos nº 27 e 28 a regulamentação e regulação tanto dos cursos de aprendizagem e qualificação, como os de seus certificados.

"Artigo 27 - Desenvolver-se-ão, a nível de uma ou mais das 4 (quatro) últimas séries de ensino de 1º grau, cursos de aprendizagem, ministrados a alunos de 14 a 18 anos, em complementação da escolarização regular, e, a esse nível, ou ao de 2º grau, cursos intensivos de qualificação profissional.

Parágrafo Único - Os cursos de aprendizagem e de qualificação darão direito a prosseguimento de estudos quando incluírem disciplinas, áreas de estudos e atividades que os tornem equivalentes ao ensino regular, conforme estabeleçam as normas de vários sistemas."

"Artigo 28 - Os certificados de aprovação em exames supletivos e os relativos à conclusão de cursos de aprendizagem e qualificação serão expedidos pelas instituições que os mantenham."

9. Por outra parte, o Decreto nº 70.661, de 30 de maio de 1972, regula o registro de Certificado a nível de 2º grau, da seguinte forma:

"Artigo 1º - Os registros de diplomas e certificados correspondentes às habilitações profissionais do ensino de 2º grau, para que tenham validade nacional, deverão ser procedidos em órgão local do Ministério da Educação e Cultura, designado pelo Titular da Pasta."

"Artigo 2º - Em cada sistema de ensino haverá um órgão incumbido de encaminhar à repartição competente do Ministério da Educação e Cultura a relação dos diplomados e os diplomas e certificados correspondentes para o necessário registro."

10. Em função determinante, o artigo 87 da mesma Lei, revoga todas as disposições legais referentes à formação e certificação, anteriores a essa Lei:

"Artigo 87 - Ficam revogados os artigos de números 18, 21, 23 a 29, 31 a 65, 92 a 95, 97 a 99, 101 a 103, 105, 109, 110, 113 e 116 da Lei nº 4024 de 20 de

dezembro de 1961, bem como as disposições de leis gerais e especiais que regulam em contrário ou de forma diversa a matéria contida na presente Lei".

11. Em síntese, toda ação de formação profissional correspondente a aprendizagem e qualificação é regulamentada pela Lei de Ensino nº 5692/71, em vigência, e se considera com validade nacional somente o certificado a nível de 2º grau, os quais devem ser submetidos a um procedimento de registro determinado.

12. Não obstante o fundamento legal existente nos órgãos de formação profissional do país, é utilizada a alternativa da Carta de Ofício, apresentando-se ainda a mesma situação do início de sua implantação, face à baixa taxa de interessados que a solicitam. Atualmente, calcula-se em 5% ⁽¹⁾ os alunos egressos que a solicitam. Lamentavelmente, não se tem conhecimento, ao redigir este documento, de algum estudo realizado a respeito do grau de valorização no meio trabalhista, deste tipo de credenciamento. Entretanto, as causas que provocam esta situação podem ser identificadas entre algumas características da vida do trabalho, como as seguintes:

- a falta de correspondência entre o conteúdo da formação e a realidade ocupacional;

- a pouca repercussão da formação no nível salarial;

- ao alto déficit de pessoal qualificado, ou seja, o fato de que qualquer que seja a condição do egresso, ele é absorvido pelo mercado de trabalho.

De outra forma, parece também que as instituições não têm visto com grande preocupação a necessidade de conferir à Carta de Ofício sua validade real. Foi deixado de lado, consciente ou inconscientemente, o aspecto qualitativo que representa o certificado:

Outra situação preocupante é a limitação das instituições para emitir certificados válidos dentro de um critério único, para aqueles ofícios, objeto de aprendizagem na empresa, por falta de meios de comprovação de habilidades e conhecimentos adquiridos que obedecem a requisitos comuns. Perde-se assim a oportunidade de normalização do sistema ⁽²⁾.

13. As instituições SENAI e SENAC têm apoiado e participado do Projeto 128 do Cinterfor "Certificación de las calificaciones ocupacionales de los trabajadores de América Latina y el Caribe". No que se refere ao SENAC, vem realizando uma etapa de conscientização institucional e preparação de alguns subsídios técnicos.

O SENAI tem levado suas experiências a uma etapa mais avançada: desenvolveu, no Estado do Espírito Santo, uma primeira atividade na área da Mecânica Geral para a ocupação de Torneiro Mecânico de níveis I e II. Outra atividade experimental foi realizada pelo Departamento Regional do Paraná, em 1980, também na

(1) Cinterfor, Reunión Técnica de Certificaciones de las Calificaciones Ocupacionales de los Trabajadores de A. Latino y del Caribe
Montevideo - 1977

(2) Projeto BRA 76.014 - "Documento de Trabalho nº 01: observações preliminares sobre a legislação da formação profissional no Brasil".
Brasília-DF - 1979

mesma área. Departamento Nacional programou outra atividade experimental com a participação de 6 (seis) Estados, mas, por situações muito particulares, até agora, não conseguiu desenvolvê-la.

14. É importante assinalar a participação ativa do SENAI neste campo e, segundo critérios recolhidos de algumas personalidades da instituição, realmente existe a necessidade da implantação da Certificação Ocupacional e agora, com mais intensidade, por estar sendo implantado na instituição o Sistema Modular de Formação Profissional.

É também um critério do SENAI que, para que o C.O. possa alcançar a dimensão que lhe corresponde e para atingir a valorização do trabalhador brasileiro, deve ser regulamentada pela instituição do Estado pertinente, que, no caso específico, é o Ministério do Trabalho, por meio de seus órgãos reguladores do Sistema Nacional de Formação de Mão-de-Obra (SNFMO) – o Conselho Federal de Mão-de-Obra e a Secretaria de Mão-de-Obra.

15. Dentro do SNFMO, por meio da aplicação da Lei de Incentivos Fiscais 6297/1975, as empresas credenciadas aos seus benefícios, sob a aprovação do CFMO, desenvolvem determinados projetos de aprendizagem, qualificação, aperfeiçoamento, especialização, formação, treinamento de pessoal incorporado a seus quadros, com a atribuição de conferir certificados, com o respectivo registro, de acordo com a Portaria 3341 de 20/09/78, no seu artigo 5º, parágrafo 1º. Esta situação permitiu o incremento de uma variedade de certificados no meio trabalhista, exigindo um processo normalizador, com o objetivo, dentre outros, de estimular a promoção do trabalhador ao oferecer-lhe um certificado valorizado no seu meio.

16. A empresa, com urgência de contar com pessoal apto para executar suas necessidades técnicas, de uma forma ou de outra, tem estabelecido ou adotado, em determinadas situações, alguns mecanismos ou técnicas, dentro da psicologia industrial, que permitam, com certa margem de segurança, poder escolher pessoal nas condições exigidas pela qualidade dos processos aplicados.

Origina-se, dessa forma, um tipo de qualificação na empresa, com caráter muito restrito e em função de necessidades específicas. Na prática, são apresentadas três situações:

Primeira – Trabalhadores em situação de ingresso: não possuem experiência e são aspirantes a um posto de trabalho. São submetidos a um processo de seleção psicológica, (aptidão e atitudes) fundamentada nas características do posto e às exigências psíquicas de execução. Posteriormente a essa seleção, participa de um período de treinamento, com duração variável e, por meio de uma prova, deve demonstrar a sua eficiência, de acordo com determinada escala de valorização. É neste momento que a empresa certifica. Os candidatos que alcancem maior número de pontos são considerados "aptos" para assumir o posto e recebem a autorização da empresa, sem nenhum outro efeito trabalhista, considerando-se que será submetido ao período de provas estabelecido. A situação dos candidatos que não são admitidos na empresa mas que foram treinados é incerta e isto faz pensar que possível-

mente o certificado recebido vai valorizar-se no meio, se não seja o prestígio da empresa que o expediu, já que não existe nenhum órgão externo que lhe dê crédito ou respaldo. Também é importante destacar o papel dos certificados emitidos pelo SENAI/SENAC, em relação à incorporação do trabalhador na força de trabalho, de acordo com alguns critérios expressos. A valorização desses certificados, a nível de empresa, está fundamentada em condições particulares. Para umas, têm relação direta, enquanto que outras o ignoram.

Segunda — Trabalhadores que possuem experiência. Nestes casos é submetido a uma entrevista ou prova técnica para chegar a medir a qualificação para o posto de trabalho. Aquele que consegue demonstrar satisfatoriamente seu domínio, obtém a autorização, embora ele não seja certificado formalmente. É submetido a uma prova, mas ela não possui outro efeito além da obtenção de um posto imediato. Essa situação pode apresentar um valioso efeito individual, mas não significa necessariamente um compromisso, nem surte nenhum efeito dentro do mercado de trabalho.

Terceira — Trabalhadores em condição de promoção dentro do emprego. O trabalhador é examinado com o objetivo de conhecer sua qualificação para um posto superior, pelo que é submetido a provas rigorosas mas não é certificado. Se coincidem os dois fatores qualificação e tempo de serviço, ele pode ter acesso ao posto pretendido. Se o fator tempo de serviço não é satisfatório ele se manterá em seu posto, sem nenhum reconhecimento material da qualificação possuída e demonstrada.

Isto sucede, no melhor dos casos, em que não entram em jogo variáveis de caráter subjetivo, como recomendações pessoais, políticas, simpatia, etc. Essa "certificação", realizada por vias da seleção e do treinamento é de uma repercussão considerável a termo individual, mas, de pequena ressonância, dentro de amplo contexto do trabalho.

17. O Ensino Supletivo e seus procedimentos de certificação: quatro são as funções básicas do Ensino Supletivo: Suplência, Suprimento, Qualificação e Aprendizagem. Em pontos anteriores, assinalamos a repercussão destas duas últimas modalidades. Neste caso, interessam as características da primeira modalidade: a Suplência, tendo por objetivo completar a carência de escolaridade regular, que, por diversas razões, não foi alcançada na idade apropriada. Existem, para ela, duas alternativas: (a) a educação geral que compreende o núcleo comum, a nível de I e II graus e (b) a formação especial ou suplência profissionalizante, que compreende os requisitos profissionais para o II grau. Para este caso, consideram-se aquelas pessoas que tenham adquirido conhecimentos e habilidades profissionais por via do trabalho, exigindo como requisito, dois anos de experiência. A esse respeito, afirma o prof. Leonardo Leite Neto, ex-Diretor Geral do DSU MEC: "a reforma de ensino admite ser justo que se permita tornar técnico de direito quem já na realidade, domina de fato uma habilitação profissional⁽³⁾". Sob essa perspectiva, em julho de

(3) MEC — Influência da habilitação profissional obtida através dos exames de Suplência Profissionalizante na autovalorização do indivíduo.
Brasília-DF — março de 1979.

1974, e janeiro de 1975, chegou-se a realizar uma experiência piloto em Pernambuco, Minas Gerais e Distrito Federal. Inscreveram-se 3.485 candidatos, obtendo-se uma taxa de aprovação de 25%. Os exames se referiram a 17 modalidades entre elas: Artes Gráficas, Telecomunicações, Hotelaria, Mecânica, Secretariado, Turismo, Eletromecânica, Construção, etc.

18. Com o grupo do Distrito Federal, em 1979, realizou-se uma pesquisa com o objetivo de verificar a habilitação legal, alcançada pela via dos exames de suplência profissionalizante, realizados no período de 1974 a 1976. Considerou-se como índice de eficiência se os profissionais com certificado de Suplência Profissionalizante haviam alcançado colocação de mesmo nível que outros profissionais técnicos de 2º grau.

Entre alguns resultados interessantes estão: (a) 63% manifestou-se com certo sentimento de realização pessoal por haver conseguido sua habilitação legal: para 56,8%, significou melhoria salarial; 36,3% foi reclassificado funcionalmente e 25,4% obteve algum acesso profissional; (b) a habilitação legal repercutiu também na elevação do índice de estabilidade no emprego, apresentando-se com mais ênfase no setor terciário; (c) considerou-se confirmada, em linhas gerais, a paridade entre os portadores da habilitação legal, obtida de uma forma ou de outra. É interessante destacar que somente 19,4% da amostra, no momento de fazer o exame de Suplência, contava com escolaridade de 2º grau ou mais.

Isto permite questionar a viabilidade de acesso do sistema para a população trabalhadora, se mantiver a rigidez dos requisitos de escolaridade para incorporação ao mesmo, ainda quando o sistema prevê duas saídas: a primeira, ao possuidor do 2º grau, que lhe dá direito, com a aprovação do exame, a um Diploma que lhe permite o reconhecimento oficial do grau de técnico; a segunda, se não possui o 2º grau, a aprovação do exame que lhe dê direito a um Certificado, que dá crédito à sua qualificação. Lamentavelmente, apenas conta-se com a informação de exames de Suplência, aplicados entre os anos de 1974 e 1976, os quais demonstram um número de 2404 pessoas certificadas, em 30 modalidades técnicas, segundo consta em artigo de Leonardo Leite Neto, publicado no Boletim nº 60 do CINTERFOR.

19. Em geral, este processo institucionalizado de CO permitirá, entre outros aspectos, que se: (i) estabeleçam vias de promoção profissional para o trabalhador; (ii) reconheça a qualificação do trabalhador, independentemente da forma como a adquiriu e de sua escolaridade; (iii) possa certificar os trabalhadores, sob padrões comuns correspondentes a perfil ocupacional específico; (iv) contribua ainda para o processo de normalização das ações de formação profissional; (v) favoreça a articulação com o sistema formal de ensino.

II. CONCEITUAÇÃO

20. Antes de abordar o problema conceitual da Certificação Ocupacional, é conveniente assinalar que, em algumas reuniões e entrevistas, pessoas intimamente relacionadas com questões de formação profissional no Brasil recomendaram uma

substituição do termo Certificação, por conter conotações especiais no meio, restringindo ou até mesmo confundindo o próprio objetivo da C.O.

Em vista disso, surgiram alguns termos como o de "credenciamento ocupacional", que se apresenta neste documento porque talvez seja o que, até agora, tem demonstrado maior afinidade com o princípio da Certificação Ocupacional.

A. Definições

21. Certificação Ocupacional: a C.O., como uma função do SNFMO, deve ser identificada a partir do seu conceito mais amplo, assim como, o reconhecimento formal das qualificações ocupacionais dos trabalhadores, independentemente da forma como foram adquiridas.

22. A Certificação Ocupacional como mecanismo de promoção social: dentro dos limites da política de promoção social, atualmente desenvolvida pelo Governo e definida na Política de Formação de Mão-de-Obra (PNFMO), recentemente apresentada, tende a fortalecer o efetivo da formação da mão-de-obra no emprego e nos salários. O processo de Certificação Ocupacional, em consequência deve traduzir-se, em um instrumento que facilite e torne realidade a promoção social do trabalhador brasileiro, razão pela qual deve: (i) afirmar e consolidar o direito que tem o trabalhador à promoção (artigo 5º, Título I, Introdução da CLT, § 2º e 3º); (ii) propiciar o reconhecimento do certificado no meio profissional; (iii) facilitar o acesso a níveis ocupacionais superiores; (iv) propiciar a incorporação de trabalhador ao processo de Educação Permanente.

23. A Certificação Ocupacional com caráter habilitante: no meio do trabalho, algumas ocupações possuem características especiais que fazem com que a sua formação e o seu desempenho sejam considerados sob circunstâncias especiais e em muitos casos são regulamentados por termos legais na linha da segurança e da higiene do trabalho.

Consequentemente, no processo de C.O., as ocupações com estas características serão chamadas Certificações Habilitantes⁽⁴⁾.

24. A Certificação Ocupacional por via informal: dentro das atividades diárias da vida do trabalho, realizam-se ações de reconhecimento da qualificação dos trabalhadores por parte dos empregadores. Este reconhecimento informal leva a uma "Certificação Informal", com limitados efeitos econômicos e laborais. Um processo institucionalizado de Certificação deve propiciar a normalização dos mecanismos que conduzem a ela e colocá-la em condição de igualdade com a Certificação Ocupacional propriamente dita.

(4) Termo usado no Projeto 128 do Cinteior, sobre Certificação Ocupacional, incluindo-se nelas todas as ocupações que protejam interesses vitais da comunidade, que comprometam a vida humana, que estejam em relação com equipamento e materiais que exijam certo grau de segurança ou alto custo de investimento.

B. Objetivos

25. Entre os objetivos principais desta função destacam-se:
- (i) tornar efetivo o direito à promoção do trabalhador ⁽⁵⁾
 - (ii) reconhecer as qualificações alcançadas pelos trabalhadores, independentemente da forma como foram adquiridas;
 - (iii) favorecer a mobilidade horizontal e vertical da força do trabalho;
 - (iv) proporcionar aos trabalhadores desempregados e aos subempregados, que possuam um nível de qualificação, oportunidades de incorporação adequada à força de trabalho.

C. Outros propósitos que se alcançam através do CO

26. O processo da C.O. contribui também para consolidar alguns propósitos noutros campos, intimamente relacionados. No âmbito do trabalho contribui para:
- (i) estabelecer sistemas de ordenamento salarial em função das qualificações ocupacionais;
 - (ii) associar empregadores e trabalhadores com o fim comum de participar, ativamente, nas ações de formação profissional;
 - (iii) levantar informações importantes para os serviços de emprego;
 - (iv) definir e indicar alguns meios ou técnicas possíveis de serem utilizadas no que se refere à formação profissional do trabalhador e que podem ser consideradas como temas de reivindicações nos convênios coletivos de trabalho.
27. No campo da formação profissional:
- (i) estabelecer mecanismos de coordenação e equivalência com o Sistema Formal de Educação;
 - (ii) estabelecer uma coordenação mais estreita entre o mercado de trabalho e as ações de formação profissional, transformando-se num mecanismo que contribua para o aprimoramento da qualidade, eficiência e efetividade dos programas de formação profissional;
 - (iii) normalizar os programas e os conteúdos das ações de formação profissional, realizadas tanto por entidades privadas como públicas;
 - (iv) oferecer alguns critérios relativos às qualificações ocupacionais (quantitativa e qualitativa) que possam contribuir para a formulação de políticas educativas e de formação profissional;
 - (v) contribuir com o fator de "rentabilidade" da formação profissional, a partir do princípio da formação realizada sobre um diagnóstico das qualificações ocupacionais e orientar, dessa maneira, as ações de formação e promoção dos trabalhadores.
- (5) Com a finalidade de dar ao conceito de promoção um enfoque abrangente e que envolva toda sua natureza, considera-se a recomendação oferecida por Hector-Hugo Barbagelata (perito do Cinterfor em Certificação Ocupacional), ao focar o conceito de promoção como "a mobilidade ocupacional e processo social dos trabalhadores ao longo de itinerários profissionais, claramente estabelecidos".

D. Campo de ação da Certificação Ocupacional

28. A Certificação Ocupacional constitui um instrumento idôneo para atender a população empregada, subempregada e desocupada que precisa de um certificado para credenciar sua qualificação ocupacional. Para a população empregada, o efeito é validar o aprendizado, determinar os complementos de qualificação necessários e facilitar sua promoção no emprego. Para a população subempregada e desocupada o efeito esperado é que, além de validar o aprendizado e complementar o necessário, facilita sua incorporação adequada ao mercado de trabalho.

E. Relação entre a Certificação Ocupacional e o sistema de medição ocupacional

29. A relação ou quase dependência da C.O. com o processo de medição das habilidades e conhecimentos do trabalhador determina uma das principais diferenças com a certificação tradicional, portanto:

- (i) a certificação tradicional parte, exclusivamente, da conclusão de um determinado curso, enquanto a C.O. permite ser obtida por meio de uma prova ocupacional, independentemente de se ter ou não realizado um curso;
- (ii) o curso que credencia a certificação tradicional está fundamentado, na maioria das vezes, em um determinado conteúdo programático; a C.O. tem como perfil de medida os requisitos do mercado ocupacional;
- (iii) na certificação tradicional, o seu conteúdo de avaliação final de curso corresponde a critérios exclusivamente didáticos; os critérios de avaliação da C.O. são padronizados e correspondem às características de um perfil ocupacional.

30. Em resumo, a validade e efetividade dos resultados da C.O. depende dos conteúdos dos instrumentos ou meios de medição, os quais devem estar baseados nas exigências reais da ocupação, e de fundamentar-se na análise ocupacional. Esta característica traz como consequência, que o processo de implementação da C.O. esteja determinado pelo avanço das investigações qualitativas do mercado de trabalho.

31. Assim como outros fatores, além dos que foram anteriormente assinalados, não devem ser ignorados pela importância de seu papel no processo da institucionalização, tais como: (i) o custo e o financiamento da implantação; (ii) o campo de ação, num princípio limitado pelo caráter inicial da C.O. na América Latina, o que origina uma certa limitação nas experiências e nas pesquisas até agora realizadas; e (iii) a pouca atenção do setor primário deixando de lado aquelas ocupações de difíceis procedimentos de avaliação.

32. Não obstante esta dependência técnica da C.O., países como o Brasil, de grande tradição em formação profissional, tanto qualitativa como quantitativamente, com um desenvolvimento industrial considerável, pode levar em conta nesse processo institucionalizado da C.O. a oportunidade de utilizar e valorizar a Certificação Informal, já encontrada no meio do trabalho, assim como adequar, sob a dire-

ção do conteúdo da análise ocupacional, aqueles cursos realizados dentro da empresa e para ela.

F. Institucionalização da função de Certificação Ocupacional

33. O propósito da institucionalização da C.O. no SNFMO é que, toda ação cujo resultado é a qualificação ocupacional do trabalhador possa ser comparada a nível nacional e ter um reconhecimento adequado no mercado laboral. O anterior requer estabelecer normas, mecanismos e procedimentos que, coordenada e harmonicamente, permitam aos diversos órgãos que realizam Formação Profissional, operar sob critérios comuns e evitar situações, tais como, a de certificar num mesmo nível, ações de formação que têm conteúdos diferentes.

34. O objetivo de que a C.O. possua um reconhecimento no mercado de trabalho faz com o processo ou ação institucionalizada tenha um fundamento legal, a fim de que, tanto as instituições de Formação Profissional, como os setores de empregadores e trabalhadores, aceitam, valorizem e harmonizem esforços para a normalização técnica e aplicação da C.O.

35. A institucionalização desta função requer um fundamento estrutural, que credencie o desenvolvimento eficiente das subfunções: técnicas, administrativas e jurídicas, não somente nos órgãos reguladores do Sistema, como também nos órgãos comprometidos com o processo de execução.

III. A POLÍTICA NACIONAL DE FORMAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA E A DE CERTIFICAÇÃO OCUPACIONAL

A. Fundamento da política de Certificação Ocupacional

36. O fundamento político da institucionalização da função "Certificação Ocupacional" no SNFMO encontra-se no interesse do Ministério do Trabalho e da Secretaria de Mão-de-Obra de:

- (i) definir ordenadamente o que significa cada profissão;
- (ii) reconhecer oficialmente cada profissão, com o objetivo de: dar-lhe um significado nacional, respeitando as características regionais;
- (iii) estabelecer relacionamento com a política de salário;
- (iv) estabelecer entrosamento da formação profissional com a política de promoção no emprego (promover quem possui a maior qualificação, devidamente homologada);
- (v) estabelecer mecanismos institucionalizados que resultem na promoção social do trabalhador;
- (vi) facilitar a obtenção de informações estatísticas referentes aos recursos humanos disponíveis no país por setor, subsetor e nível de qualificação, dando oportunidade a uma avaliação mais exata a respeito das necessidades

- e, consequentemente, um plano mais relevante e efetivo da formação de mão-de-obra;
- (vii) reconhecer oficialmente as habilidades e os conhecimentos adquiridos no mundo do trabalho;
 - (viii) favorecer a participação ativa e comprometida das organizações de trabalhadores e empregadores nos processos de formação profissional, para garantir a adesão e responsabilidade deles diante do Sistema;
 - (ix) enfocar a formação do trabalhador de forma integral, dando-lhe acesso, por meio de procedimentos de equivalências e coordenação com o Sistema Formal de Ensino – para que possa alcançar os níveis promocionais mais elevados.

B. Princípios da política de Certificação Ocupacional

37. A política de Certificação Ocupacional deve estar sustentada por aqueles princípios que permitem delinear claramente seu papel dentro do SNFMO, a saber:

- (i) a interpretação da Certificação Ocupacional, como efeito conclusivo de uma etapa no processo permanente da formação profissional, permite ser considerada como mais um direito do trabalhador brasileiro;
- (ii) o processo de institucionalização da C.O. consiste em estabelecer mecanismos apropriados para facilitar a promoção ou transferência do trabalhador, tanto horizontal como verticalmente, para o que também se faz necessário contar com a implantação e aplicação de vias de equivalência e reconhecimento com o Sistema Formal de Ensino;
- (iii) a experiência adquirida na vida trabalhista deve ser reconhecida e validada, facilitando o acesso a um processo de educação permanente. Este princípio deve constituir-se numa das razões principais da C.O. como função do SNFMO;
- (iv) a fundamentação tripartite, no processo de institucionalização da C.O. é um elemento indispensável para a consecução dos mecanismos promocionais do trabalhador;
- (v) o Certificado Ocupacional deve ser considerado no meio do trabalho como o documento válido da qualificação ocupacional do trabalhador;
- (vi) os meios e instrumentos empregados para a valorização da qualificação do trabalhador devem estar fundamentados na análise real do mercado de trabalho (análise ocupacional) e nas características especiais da população a que se dirige a ação;
- (vii) o respeito da autonomia dos órgãos de formação profissional no processo de institucionalização da Certificação Ocupacional deve ser considerado como o fundamento da flexibilidade e qualidade da ação, razão pela qual a função do órgão reitor do SNFMO deve orientar-se no sentido de harmonizar esforços para que a qualificação ocupacional dos trabalhadores se realize sob parâmetros nacionais comparáveis;
- (viii) a Certificação Ocupacional deve dar apoio ao estabelecimento de uma política salarial à qual a qualificação – produção – salário se refere;

- (ix) considerar as diretrizes do PND, da Política Nacional de Formação de Mão-de-Obra e dos requisitos específicos da economia, para a formulação de critérios de implementação da C.O.

C. Objetivos específicos do processo institucionalizado de C.O.

38. Os objetivos do processo institucionalizado da C.O. devem oferecer uma clara direção da ação de implementação:

- (i) institucionalizar mecanismos e procedimentos que viabilizem a medição dos conhecimentos, a complementação (se for necessário) e consequentemente a obtenção da C.O., prioritariamente para aquela massa de trabalhadores que nunca teve acesso a nenhuma fonte de formação ou educação e conforme a experiência profissional adquirida;
- (ii) determinar o campo de ação da Certificação Habilitante;
- (iii) definir os requisitos e características técnicas das ocupações que permitem obter a C.O. pela via informal;
- (iv) definir e estabelecer as normas necessárias para o funcionamento institucionalizado da C.O.;
- (v) estabelecer as condições pertinentes para a validade e o reconhecimento do Certificado Ocupacional no mercado de trabalho;
- (vi) determinar os requisitos básicos dos meios ou instrumentos a serem utilizados na medição para o reconhecimento técnico da qualificação ocupacional;
- (vii) coordenar, no processo de institucionalização das ações de formação profissional, o que na obtenção da C.O. relaciona-se com busca na rentabilidade e efetividade do Sistema;
- (viii) identificar os órgãos componentes do Sistema que possam ser autorizados ou credenciados para as atividades de C.O.;
- (ix) determinar os mecanismos mais apropriados para atingir o estabelecimento de procedimentos adequados de equivalência e coordenação entre o SNFMO e o Sistema Formal de Educação.

D. Estratégia da política de Certificação Ocupacional

39. A execução de uma política de C.O. necessita de condições que permitam estabelecer, a nível nacional, os critérios comparativos das qualificações dos trabalhadores, independentemente da forma e dos meios utilizados na sua obtenção. Para isso, deve procurar definir, entre outros, os seguintes aspectos:

- valorização do trabalhador;
- estudo do mercado do trabalho;
- obtenção da Certificação Ocupacional;
- Certificação Habilitante;
- participação tripartite;
- normalização das ações de Formação Profissional;
- competência dos órgãos componentes do SNFMO;
- coordenação intersistêmica.

40. Valorização do trabalhador: a C.O. pretende alcançar a valorização do trabalhador brasileiro, no sentido de que ele possa incorporar-se ao mercado de trabalho com o reconhecimento correspondente à sua qualificação, o que torna necessário definir:

- (i) o significado e o efeito do certificado no meio trabalhista;
- (ii) as condições de validade do Certificado Ocupacional;
- (iii) o formato padronizado do Certificado Ocupacional, o que deve conter e as características especiais que vão diferenciá-lo de outros certificados;
- (iv) definir a situação da "Certificação Informal" que ocorre no campo do trabalho.

41. Estudo do mercado de trabalho: a implementação da C.O. deve ter como fundamento uma adequada análise e estudo do mercado de trabalho, pelo que se torna necessário:

- (i) estabelecer mecanismos adequados para que seja mantida permanentemente atualizada a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO;
- (ii) insitucionalizar mecanismos de coordenação entre a Função Informação, o SINE (SES/MTb) com as Agências de Formação Profissional mais representativas, para realizar estudos específicos sobre a determinação de vias promocionais e análise qualitativa do mercado de trabalho e perfis ocupacionais;
- (iii) definir quais os setores, subsetores, níveis e ocupações serão objeto da C.O.

42. Obtenção da Certificação Ocupacional: a C.O. deve estar ao alcance de todos os que dela precisar. Para tanto, é necessário:

- (i) estabelecer mecanismos apropriados que garantam sua fácil obtenção;
- (ii) definir as condições, características, competência do órgão que assumirá as responsabilidades nos processos técnicos ou administrativos que induzam a obtenção da C.O.;
- (iii) determinar as características básicas que as entidades devem possuir para a realização parcial ou total do processo;
- (iv) orientar algumas ações do processo, através da SMO, com o fim de assegurar o controle, a efetividade, a qualidade e a abrangência nacional;
- (v) estabelecer as características, as normas e os procedimentos operativos do registro de certificados;
- (vi) determinar a responsabilidade dos órgãos executores do registro de certificados.

43. Certificação Habilitante: esta modalidade da C.O. pretende, entre outras coisas, estabelecer algumas condições especiais para aquelas ocupações que se relacionam fundamentalmente com a vida humana ou nela possam interferir. Em vista disto, é necessário:

- (i) determinar, no mercado de trabalho, que ocupações possuem particularidades especiais e exigem uma Certificação Habilitante;
- (ii) proporcionar todos os meios e recursos disponíveis do SNFMO para que

todo trabalhador que precise da Certificação Habilitante e que reúna os requisitos exigidos, possa obtê-la sem o menor impedimento e sem nenhum tipo de discriminação;

- (iii) determinar as condições de formação para aquelas ocupações que dão origem a uma Certificação Habilitante, com o fim de assegurar que o salário do trabalhador coincida com o direito e a qualificação exigidos pela Certificação Habilitante;
- (iv) definir o caráter do certificado habilitante, da condição permanente e periódica e, neste último caso, prever os mecanismos de controle e atualização;
- (v) estabelecer as condições adequadas no mercado de trabalho, no sentido de que a Certificação Habilitante tenha o reconhecimento e a importância que precisa.

44. Participação Tripartite: o processo da C.O. exige compromisso e identificação das partes, de acordo com o seu papel: o que é objeto, o que recebe e valoriza e o que realiza e autoriza. Por conseguinte, faz-se necessário:

- (i) institucionalizar os mecanismos apropriados para a participação das organizações de trabalhadores e de empregadores, que assegurem de uma forma e de outra, sua contribuição ativa e sua adesão ao Sistema;
- (ii) definir as possibilidades da CO como uma alternativa a ser utilizada nos convênios coletivos, para alcançar, num processo programado, a qualificação e a promoção dos trabalhadores. A este respeito o documento de trabalho nº 17 "Negociación Colectiva y Formación de Mano de Obra en el Brasil", desenvolve, amplamente, a problemática da C.O. diante das negociações coletivas.

45. Normalização das ações de formação profissional: determinar, no processo institucionalizado das Funções, Métodos e Informação, as orientações adequadas para que as ações de formação profissional, realizadas pelas diferentes agências (estatais e privadas) do SNFMO, contribuam no processo de qualificação do trabalhador na obtenção da Certificação Ocupacional. Para o que se faz necessário:

- (i) orientar as ações das agências de formação profissional para alcançar níveis de qualificações naquelas ocupações que forem selecionadas;
- (ii) orientar os projetos sob a Lei de Incentivos Fiscais (6297), na consecução dos níveis de qualificação do trabalhador e em função da Certificação Ocupacional;
- (iii) estabelecer mecanismos de controle qualitativo para as ações realizadas sob os auspícios da Lei 6297.

46. Competência dos órgãos componentes do Sistema Nacional de Formação de Mão-de-Obra: é necessária a definição das condições de competência exigidas na implantação da CO, a partir dos órgãos componentes do SNFMO. Entre as principais funções, podem ser destacadas:

- (i) Conselho Federal de Mão-de-Obra:
 - a. aprovação da ação política que rege a Certificação Ocupacional no país.

- b. em conjunto com o Conselho Federal de Educação, deverá definir as políticas intersistêmicas, com o objetivo primordial de favorecer a promoção social do trabalhador;
- c. compete ao CFMO toda a ação de normalização e regulamentação da C.O. e, muito especialmente, da Certificação Habilitante, assim como, estabelecer as condições e características da Certificação Informal;
- d. a identificação a autorização de órgãos especializados participantes do Sistema que cumpriram ações e responsabilidades específicas no processo de C.O.;
- e. regulamentar, em coordenação com os órgãos competentes, os assuntos relacionados com o processo de equivalência e reconhecimento ocupacional, fundamentalmente na primeira etapa de implantação, onde é preciso utilizar o que já existe no meio, para os objetivos concretos da C.O.;
- f. aprovar os programas de formação profissional nas empresas beneficiadas pela Lei 6297, na consecução da C.O.

No anexo nº 01, Quadro nº 01 "Participação e Responsabilidade da SMO e CFMO diante da Institucionalização da Certificação Ocupacional"; apresentam-se, graficamente, as principais responsabilidades dos órgãos reguladores e outras entidades comprometidas no processo, destaca-se sua inter-relação conforme os níveis de política, normalização, coordenação e aplicação.

(ii) Secretaria de Mão-de-Obra:

- a. oferecer ao CFMO todo o apoio técnico necessário para a tomada de decisões no que diz respeito à C.O.;
- b. assessorar tecnicamente os órgãos que participam das ações da C.O.;
- c. controle técnico e administrativo do banco componente de provas;
- d. assessorar e orientar administrativamente os órgãos do Sistema que realizam atividades dessa natureza;
- e. oferecer os insumos pertinentes para os processos de avaliação da função de C.O. dentro do Sistema;
- f. realizar ou coordenar estudos e pesquisas que contribuam para atender aos requisitos de atualização permanente da C.O. para o Sistema;
- g. fornecer as orientações de aplicação gradual da C.O. no meio, fundamentadas em estudos precisos.

(iii) Órgãos de Formação Profissional:

- a. oferecer ao Sistema a estrutura, pessoal especializado e apoio técnico, de acordo com a atividade para a qual foi autorizada;
- b. estabelecer os mecanismos operacionais necessários para alcançar uma aplicação eficiente da função de C.O. no SNFMO;
- c. participar de estudos específicos do mercado de trabalho, que contribuam para um conhecimento adequado do mesmo e que orientem o processo de aplicação da C.O.;
- d. adequar as ações de formação profissional no sentido de C.O., dentro das possibilidades.

O anexo nº 01, Quadro nº 02, "A participação e Responsabilidade das Agências autorizadas ou credenciadas", demonstra as principais funções e sua inter-relação com os órgãos reguladores do SNFMO.

- (iv) Secretaria de Emprego e Salário – MTb:
 - a. por meio do seu órgão específico, SINE (Sistema Nacional de Emprego), a SES, em coordenação com a função de Estudo e Pesquisa da SMO oferecerá ao SNFMO os estudos relacionados com o mercado de trabalho, com o fim, dentre outros, de dar a orientação técnica adequada na aplicação da C.O.;
 - b. considerar o fundamento da C.O., dentro das possibilidades, como insumo no estabelecimento de políticas salariais.
- (v) Secretaria de Relações do Trabalho – MTb:
 - a. considerar a C.O. como um fator importante para as negociações coletivas e promover a sua incorporação;
 - b. promover a participação ativa de trabalhadores e empregadores no processo de C.O.
- (vi) Organização de Trabalhadores:
 - a. favorecer a sua participação nos processos de Formação Profissional;
 - b. responsabilizar-se no grau de participação no processo de C.O., no que se refere à elaboração de instrumentos de medição, ao controle de aplicação e, fundamentalmente, à programação das ações;
 - c. considerar a C.O. como um meio que pode ser utilizado nas negociações coletivas.
- (vii) Organização de Empregadores:
 - a. favorecer sua participação nos processos de Formação Profissional;
 - b. favorecer a consecução da C.O. e orientar, no que for possível, as ações de formação profissional para alcançar a C.O.;
 - c. considerar a C.O. como um meio que pode ser utilizado nas negociações coletivas;
 - d. favorecer o estabelecimento de vias promocionais dentro da estrutura de emprego;
 - e. reconhecer a condição de trabalho de maior formação, maior produção e maior salário.

No anexo nº 01, Quadro nº 03 "Participação Tripartite no Processo de Certificação Ocupacional" determinam-se para os níveis de política, normalização e aplicação, as atividades em que participam as organizações de empregadores e trabalhadores e sua inter-relação com os órgãos reguladores do Sistema.

47. Coordenação Intersistêmica: os mecanismos de Coordenação entre o SNFMO e o Sistema Formal de Ensino repercutem, entre outros aspectos, na consolidação dos princípios da formação integral e de sua abertura de vias promocionais para o trabalhador, ao facilitar o acesso a níveis superiores, até agora não alcançados por ele. As ações que se propõem são as seguintes:
- (i) criar uma comissão de representação mista (MEC – MTb) com o objetivo de estudar as possibilidades de estabelecimento e determinação de vias, mecanismos apropriados para serem utilizados num processo de equivalência e coordenação entre as ações de ambos os sistemas;

- (ii) estabelecer os mecanismos pertinentes para apoiar a promoção do trabalhador dentro dos princípios da educação permanente.

IV. O PROCESSO NORMALIZADOR PARA A FUNÇÃO C.O. NO SNFMO

A. Aspectos Gerais

48. O processo normalizador da função de C.O. no SNFMO pretende estabelecer ou reformular as normas, diretrizes e procedimentos que permitam o estabelecimento institucionalizado da função. Espera-se que o efeito principal desta ação de normalização seja o de facilitar a incorporação adequada do trabalhador, possuidor de um Certificado Ocupacional, ao mercado de trabalho, em condições de valorização e relação de trabalho idêntico, sem considerar os meios e as formas que lhe permitiriam a obtenção dos conhecimentos exigidos para alcançar a C.O.

49. Dentro deste contexto, é preciso determinar alguns campos de ação iniciais, onde se faz necessário estabelecer as normas e procedimentos adequados para obter o resultado esperado, num processo institucionalizado. Os principais aspectos assinalam a continuação:

- (i) estabelecer perfis ocupacionais comuns:
as ações de formação profissional que conduzem à C.O. devem partir fundamentalmente de:
 - a. um conhecimento real do mercado de trabalho, para poder assegurar um alto grau de correspondência com a realidade de trabalho;
 - b. o estabelecimento de perfis comuns, dando margem a considerar as características tecnológicas regionais.
- (ii) definir as situações que induzem a obtenção da C.O.:
no meio do trabalho e nas ações de FP ocorrem situações com características especiais que permitem a obtenção da C.O., sendo necessária a normalização das mesmas. Como exemplo, podem-se destacar:
 - a. ações de formação inicial, no caso de menores que ingressam pela primeira vez em cursos regulares de formação profissional (Aprendizagem);
 - b. situação onde os menores compartilham sua experiência de trabalho com cursos regulares de formação profissional;
 - c. o caso dos adultos que possuem uma vasta experiência, mas que não tiveram oportunidade de alcançar um certificado que confirme sua qualificação;
 - d. a situação de adultos que têm uma vasta experiência de trabalho e que em alguns momentos de sua vida realizam cursos de curta duração a nível de Formação Profissional;
 - e. o caso de adultos já vinculados a uma empresa que se responsabiliza pela formação de seu pessoal (beneficiárias da Lei de Incentivos Fiscais 6297);
 - f. a situação do pessoal desempregado ou subempregado que possua um grau de qualificação que não é reconhecido oficialmente e que precisa estabelecer uma relação de trabalho;
 - g. pessoal que trabalha em algumas ocupações do mercado não formal, que

requer um Certificado Ocupacional para poder dar crédito a sua qualificação.

- (iii) algumas vias que levam à Certificação Ocupacional:
é de vital importância no processo de normalização da função, o estabelecimento das vias que levam à Certificação Ocupacional. Como exemplo se assinalam neste documento duas vias. Conforme se implementa a função, podem surgir no meio outras vias, as quais, devem ser submetidas ao processo integral de normalização:
- a. a Certificação pela via informal: com a intenção de favorecer a promoção social do trabalhador e valorizar o já existente, naturalmente, no mercado de trabalho, faz-se possível a validação da Certificação Informal, quando reunir os seguintes requisitos, tanto para a empresa como para o trabalhador que a solicite:
 - que a empresa possua os requisitos técnicos (equipamento, métodos, procedimentos, qualidade, etc.) assim como a pessoa indicada para a valorização do trabalhador;
 - que existam relações empregado-empregador a um nível de cooperação mútua que assegure realmente o princípio promocional da C.O.;
 - que exista aceitação pelas empresas dos perfis ocupacionais estabelecidos;
 - que a empresa estabeleça as condições necessárias para realizar a formação daqueles trabalhadores que necessitam alcançar a C.O., ou conseguir um passo a mais no seu nível promocional;
 - que se dê uma relação adequada com a entidade responsável de emitir o certificado e realizar as atividades pertinentes a seu registro;
 - que se possa contar com a entidade responsável, no meio, para dar assessoramento e para realizar a C.O.;
 - b. a Certificação da Qualificação Ocupacional obtida através de Cursos: esta certificação deve ocorrer sob determinadas condições que garantam a normalização do Sistema, para o que se faz necessário:
 - selecionar os centros ou entidades que possam ser autorizados, fundamentando-se nos critérios de eficiência e qualidade da formação realizada;
 - que os conteúdos programáticos correspondam aos perfis ocupacionais estabelecidos;
 - que o registro ou reconhecimento da C.O. seja realizado após um período de experiência prática na empresa que reúna as seguintes condições mínimas:
 - determinada duração, dependendo das características da ocupação;
 - desempenho de um posto de trabalho relacionado com a ocupação, no nível adequado;
 - acompanhamento técnico, pela entidade responsável, no período de prática;
 - participação comprometida da empresa em que se realiza a prática;
 - em caso de a experiência prática não puder ser realizada sob essas condições mínimas, deve ser mantido o acesso do trabalhador à C.O., por meio

da realização da Prova Ocupacional, regulamentando unicamente a duração do período de prática na empresa.

B. Aspectos técnicos do processo de normalização da C.O.

É imprescindível que a determinação de níveis de qualificação do trabalhador seja realizada e conhecida a partir de instrumentos e meios normalizados. O órgão de direção técnica do SNFMO deverá orientar e definir as características da medição a realizar.

50. Deve estabelecer-se um documento sobre a "Estrutura das Provas Ocupacionais" como elemento normalizador do processo e que deverá incluir, entre outros, os seguintes aspectos:

- a. perfil ocupacional, nível ocupacional;
- b. as características gerais da população representativa dessa ocupação;
- c. os recursos técnicos e materiais de aplicação de provas;
- d. as vias promocionais possíveis a partir dessa ocupação;
- e. os requisitos e condições de ingresso na ocupação;
- f. as características especiais da ocupação que condicionam a estrutura e a forma de instrumento ou meio empregado para o reconhecimento da qualificação ocupacional;
- g. as alternativas e os mecanismos de equivalência a partir dessa ocupação.

A estrutura das Provas Ocupacionais deve operar no Sistema como um documento oficial de ação e controle de execução das atividades de C.O.

51. Como foi dito anteriormente, a SMO deve exercer uma atividade de assessoria e orientação técnica no processo para, entre outras coisas, estabelecer condições normalizadas objetivando:

- a. a elaboração de Provas Ocupacionais;
- b. os processos de aplicação das provas;
- c. os procedimentos de estudos e análises das provas;
- d. os critérios de avaliação dos instrumentos empregados. Interpretação de resultados;
- e. as normas para montagem de provas.

C. Aspectos administrativos do processo de normalização da função de Certificação Ocupacional

52. Criar um sistema normalizado para o registro de certificados. A normalização do registro de certificados, para o processo de CO pretende ter informação sobre toda a ação realizada no Sistema, assim como também oficializar a condição do Certificado Ocupacional no SNFMO e, conseqüentemente, deve, entre outras coisas:

- (i) padronizar o Certificado Ocupacional;

- (ii) autorizar determinados órgãos do Sistema a emissão, registro e controle de certificados;
- (iii) estabelecer um banco centralizado de dados específicos ao registro, na Secretaria de Mão-de-Obra.

53. Autorização de órgãos do SNFMO para execução do processo. As entidades autorizadas ou credenciadas para o processo da C.O. devem possuir certas características que lhes possibilitem participar total ou parcialmente, sob as exigências técnicas requeridas. Entre as condições destacam-se, como principais, as seguintes:

- (i) que garantam possuir especialistas nas ocupações objeto de certificação;
- (ii) contar com pessoal permanente, com especialistas em elaboração de instrumentos de medição;
- (iii) possuir o equipamento técnico atualizado segundo os requisitos do grau de industrialização, ou em sua falta, contar com a participação e colaboração de unidades empresariais;
- (iv) dispor de sistemas adequados para proporcionar ou orientar a formação dos trabalhadores objeto da C.O.;
- (v) dispor de recursos financeiros e administrativos que lhe permitam realizar as atividades pertinentes;
- (vi) manter relações positivas tanto com os setores patronais como de trabalhadores.

54. Normalização dos Bancos de Componentes de Provas: representa o fator de qualidade do processo de C.O., pelos quais deverão ser cuidadosamente normalizados e submetidos a uma revisão periódica. Entre suas características mais importantes estão:

- (i) operar descentralizadamente nos órgãos autorizados para tal efeito;
- (ii) operar sob a base de normas para a montagem e operacionalização do Banco, quanto a:
 - a. formato e codificação dos componentes;
 - b. informação que deve aparecer nos componentes;
 - c. condições técnicas e estatísticas dos componentes;
 - d. controles técnicos e administrativos do Banco;
 - e. operacionalização do Banco;
 - f. procedimentos de intercâmbio com outros órgãos autorizados.

55. Normalização dos procedimentos com respeito às empresas beneficiárias da Lei 6297. É preciso que a aplicação da C.O. pelas empresas beneficiárias da Lei de Incentivos Fiscais (6297) receba um tratamento especial, considerando, não só a explicitação da Lei, mas também o estabelecido pela Portaria nº 3.341 de 20 de setembro de 1978, com o fim de:

- (i) tratar de programar as ações para a consecução da certificação dos trabalhadores;
- (ii) especificar as normas e procedimentos para a emissão de certificados e o registro dos mesmos.

V. COMO ORGANIZAR E ADMINISTRAR A FUNÇÃO C.O. NO SNFMO

Os processos de organização e administração do sistema de C.O. cumprem uma missão de preservar, sob determinadas normas, os princípios de eficácia e eficiência, para o que é preciso estabelecer certas condições funcionais, quais sejam:

A. O CFMO e SMO como órgãos reguladores do Sistema

56. Tal como foi assinalado no Capítulo III deste documento, pode-se destacar entre suas funções principais as de: (a) determinar e aprovar os fundamentos políticos do sistema; (b) direção técnica; (c) direção administrativa; (d) exercer função de avaliação e controle em prol da qualidade do Sistema. Para tal fim, a estrutura organizacional e administrativa deve corresponder a essas exigências. Atualmente, está proposta uma estrutura definida para esses órgãos (anexo nº 02) que considera as exigências do sistema institucionalizado e, entre elas, as do processo de C.O., onde se dá o apoio às três áreas fundamentais para a função institucionalizada da C.O.: área técnica, área administrativa e área jurídico-laboral⁽⁶⁾. As subfunções, a seguir, devem ser previstas a nível dos órgãos:

— Subfunção Técnica: responde à normalização de todos os processos técnicos a efetuar-se em função da C.O., exercendo um processo de controle e avaliação a nível nacional.

— Subfunção Administrativa: partindo de procedimentos institucionalizados, normaliza as ações administrativas, exercendo, por sua vez, a assessoria e orientação para que os processos administrativos sustentem as exigências técnicas.

— Subfunção Jurídico-Laboral: proporciona os fundamentos legais para o estabelecimento dos mecanismos de coordenação e equivalência com o Sistema Formal de Ensino; executa processos de equivalência ocupacional e dá apoio à função no que a sua área se refere.

B. órgãos autorizados ou credenciados em função da C.O.

57. É preciso estabelecer antes de continuar, que, para que a estrutura funcione, deve atender aos dois princípios de: qualidade técnica onde se apóia o grau de credenciamento do sistema e o de fácil obtenção da C.O. pelos trabalhadores, conforme o princípio de que o trabalhador tenha acesso ao processo promocional, dentro de um sistema de educação permanente. Os órgãos aos quais se atribuem parcial ou totalmente algumas das funções, devem reunir, entre outras, as seguintes características gerais:

- (i) manter uma linha de relação claramente definida com os órgãos reguladores do Sistema;
- (ii) regular-se, dentro do princípio de autonomia funcional, por normas e procedimentos técnicos e administrativos institucionalizados;

(6) No documento, que deve ser apresentado posteriormente, desenvolver-se-á uma proposta de estrutura e organização da função de C.O. para o Sistema.

- (iii) coordenar e apoiar as políticas emitidas pelo SNFMO;
- (iv) garantir os princípios de eficiência e eficácia na aplicação do processo;
- (v) operar sob uma direção comum nos aspectos jurídicos-laborais que o sistema exige.

58. Competência dos órgãos autorizados ou credenciados: para atender aos requisitos de execução da função C.O., deve-se proceder à autorização ou ao credenciamento de alguns órgãos pertencentes ao Sistema. Para tanto, esses devem contar com uma determinada estrutura que corresponda às características dos aspectos técnicos e administrativos da função. Para definição desses órgãos autorizados ou credenciados, é aconselhável partir de uma análise e seleção de uma região geográfica determinada, podendo ou não coincidir com as delimitações de um Estado. O importante neste caso é que tenha condições de ser organizada sob certos requisitos exigidos pela implantação do sistema. Após a identificação desses órgãos, cabe determinar sua competência e, sob esse fundamento, outorgar as atribuições às quais podem ser incorporados.

Em resumo, cada unidade geográfica deve contar com um ou alguns órgãos responsáveis de:

- (i) dar crédito a tal nível técnico que lhe permita assegurar a qualidade técnica de C.O.. Entre outros casos, elaborar instrumentos ou meios de medida, conforme um perfil comum; contar com vias ou mecanismos de coordenação que permitam completar a formação daqueles trabalhadores que não alcançaram a C.O. na primeira oportunidade; estar em condições de certificar sob qualquer modalidade;
- (ii) corresponder às necessidades dos trabalhadores e empresas, em programas especiais de C.O.;
- (iii) poder estabelecer positivas coordenações com os órgãos representantes de trabalhadores e empregadores;
- (iv) manter um sistema de informação e orientação em função das necessidades dos trabalhadores que procuram alcançar a C.O.;
- (v) emitir os certificados e bem coordenar e supervisionar sua emissão;
- (vi) manter um Centro de Registro de Certificados.

Uma vez identificadas as entidades pertinentes, elaborar um instrumento básico para o funcionamento institucionalizado que satisfaça, tanto a área administrativa, como técnica. Realmente, o que se espera é que se cumpra um processo de retro-alimentação, o qual mantenha atualizado e vitalizado o sistema de C.O. em sua totalidade.

C. Os requisitos do pessoal especializado

59. Colocado em funcionamento, o sistema institucionalizado de C.O. deve estar caracterizado por um processo gradual sob uma fundamentação técnica definitiva.

Estas características condicionam, por sua vez, a qualidade do pessoal técnico que integrar as equipes de trabalho. Tanto nos órgãos diretores, como nos

órgãos executores, não é preciso um alto número de técnicos; e sim, o que é importante, é que seja pessoal de elevado nível de formação, que lhes permita criar, tomar decisões, avaliar, administrar e fundamentalmente dirigir. A área administrativa não escapa a essas condições em razão de que devem criar-se sistemas, métodos, procedimentos que respondam eficientemente às exigências do processo institucionalizado de execução.

VI. PROCESSO DE EXECUÇÃO

60. Anteriormente, foi enfatizado que o fundamento técnico da Certificação Ocupacional condiciona, em certo grau, o processo de implantação da mesma. Igualmente é afetado o processo de execução. Podem ser definidas 3 vias de execução: (i) por intermédio dos órgãos credenciados (responsáveis pelo fundamento técnico); (ii) por meio dos órgãos e empresas não credenciadas; (iii) por meio do reconhecimento da Certificação Informal.

61. O quadro nº 01 ilustra as três vias de acesso à Certificação Ocupacional, cuja especificação assim se descreve:

item 1 – É competência do CFMO definir com exatidão a política específica da Certificação Ocupacional, que deverá ser cumprida num período determinado, pelos órgãos componentes do SNFMO, além de precisar a concordância que deve existir entre esta e a PNFM.

item 2 – Compete a SMO, como órgão de direção técnica do Sistema, entre outras atribuições, definir as diretrizes técnicas e administrativas do processo de implementação da política.

item 3 – Os órgãos executores comprometidos na implementação da política programam suas atividades considerando os seus recursos, as necessidades regionais e fundamentalmente, o resultado das negociações empregado-empregador.

item 4 – A ação dos órgãos e empresas não credenciadas deve organizar-se com a cooperação e coordenação dos órgãos credenciados, evitando-se dessa forma o surgimento de conflitos. Organizam-se à semelhança das empresas que foram acolhidas pela Lei 6297.

item 5 – Na ação dos órgãos credenciados podem definir-se 2 fases: a primeira é de caráter eminentemente técnico, que pretende elaborar, validar etc. instrumentos de medição, que podem ou não cair num processo generalizado de certificação; a segunda é de que a ação programada e organizada semestral ou anualmente, já atue independente ou coordenadamente com órgãos não credenciados da região.

item 5.1. – Elaboração de instrumentos de medição ou meios a empregar. As diretrizes técnicas são dadas pela SMO com o objetivo de que, desde o início, obedeçam a padrões comuns e comparáveis a nível nacional. O anexo nº 01 ilustra graficamente parte do processo e a competência da SMO, bem como a dos órgãos credenciados.

item 5.2. – Ação experimental dos instrumentos ou meios. É este um dos fatores mais importantes do processo, já que exige as condições técnicas de um instrumento válido e confiável antes de sua aplicação em caráter geral.



item 5.3. — Banco de Componentes de Prova. O Banco de Componentes de Prova, de operação descentralizada nos órgãos credenciados, é a base para assegurar um processo com os resultados técnicos exigidos pela C.O., a fim de manter um nível de crédito.

item 6 — As ações de Certificado Informal induzem a um processo de certificação diferente, que requerem maior ou igual participação dos órgãos credenciados, com o fim de manter a qualidade e de poder ser igualmente comparada com a certificação obtida pela via que se poderia dizer padronizada.

item 6.1. — Valorização das empresas participantes. A valorização das empresas participantes nos programas de Certificação Informal é realizada pelos órgãos credenciados, fundamentando-se em: (i) características dos processos técnicos elaborados; (ii) equipamento-ferramenta e material de trabalho; (iii) facilidades de aplicação ao processo; (iv) possibilidades de formação dos trabalhadores dentro das empresas etc. É importante assinalar que este tipo de programa surgirá como um fator de negociação entre trabalhadores e empregadores.

item 6.2. — Ação comparativa entre o conteúdo ocupacional certificável e o posto de trabalho desempenhado pelo trabalhador a certificar. Foi claramente estabelecido que o perfil a certificar deve estar padronizado e definido, além de claramente definido o método a empregar no processo.

item 6.3. — Nível de responsabilidade do pessoal comprometido na valorização. É importante a análise do objetivo do que o órgão credenciado deve fazer, com vistas a definir o nível de responsabilidade e participação que compete à empresa.

item 7 — Aplicação de provas ocupacionais ou de meios usados na medição. Essa etapa do processo é de estrita responsabilidade do órgão credenciado, conforme as diretrizes gerais dadas pela SMO. A qualidade e responsabilidade do trabalho do órgão credenciado dependerá, em alto grau, da qualidade e do crédito da C.O., em questão.

item 7.1. — A aplicação das provas ou meios de medição da empresa ou dos órgãos não credenciados está sob a responsabilidade total do órgão credenciado.

item 7.2 — A valorização do trabalhador. Essa ação de valorização do trabalhador que participa da Certificação Informal, está fundamentada numa participação tripartite: trabalhador — empregado — órgão credenciado, que pretende valorizar objetivamente as condições reais do trabalhador para optar pela certificação. O órgão credenciado deve levantar os meios do fundamento técnico que sirvam para este fim.

item 7.2.1. — No caso de o resultado da valorização ser negativa, o trabalhador adquire o direito de participar de um processo de formação que o leve até à certificação esperada.

item 7.2.2. — Obtendo a valorização positiva, o órgão credenciado deve encaminhar o procedimento de reconhecimento do nível de qualificação.

item 8 — A formação do trabalhador que participa do processo de certificação está caracterizada por ocupar-se unicamente dos elos apresentados pelo trabalhador e das condições de aplicação compatíveis com sua formação básica e oportunidades empresariais.

item 9 - Quando o órgão credenciado não tiver a seu alcance os meios para prover o trabalhador da capacitação necessária, deverá orientá-lo até outras fontes que lhe permitam alcançar seu objetivo.

item 10 - Aquelas empresas ou órgãos não credenciados que iniciam o processo de certificação devem fazer as previsões necessárias para a ação de formação do trabalhador.

item 11 - Essa ação tem características especiais porque é o meio comprovante de que a formação cumpriu seu fim, cabendo ao órgão credenciado a responsabilidade de estabelecer as condições e características específicas.

item 12 - Reconhecimento do nível de qualificação. Essa ação é oficializada pelo órgão credenciado ao qual compete fazer um documento final a respeito e encaminhar os procedimentos para obtenção da Certificação Ocupacional e a ação oficial do registro.

item 13 - O Certificado Ocupacional funciona com modelo padronizado.

item 14 - Tanto as empresas e órgãos credenciados ou não-credenciados devem possuir os meios para atender às necessidades de informação dos trabalhadores, assim como também em caráter especial terá função de órgão responsável pelo registro de certificados.

item 15 - O registro de Certificado Ocupacional, em determinadas áreas geográficas será atribuído a um órgão responsável por toda a ação administrativa que exige esse procedimento, estando devidamente autorizado pelo CFMO.

item 16 - Reconhecimento no emprego. Será função prioritária da SMO e do CFMO entrar em coordenação com a SES/MTb para que, na realidade, a C.O. tenha seu reconhecimento no emprego.

VII. O PROCESSO DE AVALIAÇÃO NA FUNÇÃO DE CERTIFICAÇÃO OCUPACIONAL

62. A institucionalização da função de C.O. no SNFMO deve prever um processo de avaliação permanente, que estabeleça mecanismos de retroalimentação para manter atualizada e sob um funcionamento eficiente e racional a função.

63. É de relevante importância o papel dos órgãos do Sistema, participantes nas diferentes etapas do processo, como fontes de informação para a avaliação e sua ação retroalimentadora. Compete à Função Institucionalizada de Avaliação, o estudo e tratamento dos dados, e oferecer os insumos necessários para as orientações das mudanças e ajustes futuros.

64. No que diz respeito à função de C.O., o processo de avaliação deve perseguir, numa primeira etapa, os seguintes objetivos:

- (i) comprovar os efeitos do processo institucionalizado da C.O., na promoção social do trabalhador brasileiro;
- (ii) verificar as condições de valor do Certificado Ocupacional, no mercado de trabalho;
- (iii) comprovar se os mecanismos de aplicação da função estão ao alcance das populações mais necessitadas desse reconhecimento ocupacional.

- (iv) comprovar se os instrumentos ou meios de medição empregados, possuem as condições técnicas que exige o processo institucionalizado de C.O.

65. A inter-relação das funções que propicia o SNFMO em seu conjunto torna necessário que o tratamento metodológico da avaliação da função de C.O. responda às diretrizes propostas pela função específica de avaliação, cuja metodologia está amplamente tratada no Documento de Trabalho nº 11 "Metodologia da Avaliação para o Sistema de Formação de Mão-de-Obra". Um exemplo para o caso específico da C.O. está desenvolvido no anexo 3.

VIII. PROPOSTAS PARA O PROCESSO JURÍDICO DA INSTITUCIONALIZAÇÃO DA CERTIFICAÇÃO OCUPACIONAL

A Certificação Ocupacional, objetivando constituir-se num instrumento promocional do trabalhador, relaciona-se com o direito da população trabalhadora, através do qual todo instrumento jurídico deve corresponder às condições formais que conduzem à preservação de um direito do trabalhador. No transcurso do trabalho realizado com o Grupo de Apoio Técnico, apresentam-se as seguintes alternativas a respeito:

A. Primeira Proposta

66. Apresentada pelo representante do Ministério da Educação e Cultura ao Grupo de Apoio Técnico. "Para o atingimento desse objetivo, por meio de decreto específico, sugerem-se as medidas que se seguem:

- Criação de Comissão Interministerial de Articulação Educação – Trabalho com atribuição de realizar a articulação entre o Sistema Nacional de Educação Convencional e o Sistema Nacional de Formação de Mão-de-Obra, com vistas à apresentação e composição de instrumento legal que institucionalize a Certificação Ocupacional.

- Esta Comissão realizaria o planejamento e a programação das ações e normas comuns aos dois sistemas, máxime ao que tange à articulação entre a estrutura da ocupação, a organização curricular própria e a adequação metodológica.

- Estabeleceria, se fosse o caso, a equivalência entre a formação ocupacional metódica e o ensino convencional de forma a facultar continuidade ou complementação de estudos.

- Regimentaria as exigências e as condições da Certificação Ocupacional oficial a ser concedida ao trabalhador, visando ao efetivo exercício da ocupação.

- Desenvolveria formas de reconhecimento que possibilitem a convalidação da formação adquirida por cursos, exames ou outros processos, para todos os efeitos legais que garantem o exercício da ocupação.

- Envolveria os Ministérios da Educação e Cultura e o do Trabalho, através do Conselho Federal de Educação e Conselho Federal de Mão-de-Obra".

B. Segunda Proposta

67. Sugerida por alguns integrantes do Grupo de Apoio Técnico: previamente a qualquer ação jurídica, levar ao plano de pesquisa todo o processo técnico, com experiência em 2 ou 3 Estados, anteriormente selecionados, considerando as idiosincrasias de cada um deles com, o objetivo de verificar:

- a. se o processo da C.O., é aceito tanto pelos trabalhadores como pelos empresários;
- b. se é realmente um processo que deve levar-se à prática;
- c. se os procedimentos jurídicos existentes correspondem a seus requisitos e características.

C. Terceira Proposta

68. Algumas considerações prévias: a necessidade e oportunidade de estabelecer um processo institucionalizado de Certificação Ocupacional no país estão dadas por razões diferentes entre as quais se podem destacar:

- (i) concordar e responder às exigências da política de Governo no que se refere à formação de mão-de-obra;
- (ii) estabelecer mecanismos que facilitem o acesso das populações até o momento desatendidas pelos setores formais da formação profissional;
- (iii) identificar e incorporar ao processo de formação de mão-de-obra mecanismos que contribuam direta e efetivamente para promoção social do trabalhador.

69. O processo jurídico de institucionalização da C.O., como função integrada do SNFMO, deve estar apoiado num processo institucionalizado de cada uma de suas subfunções, numa definição das responsabilidades e num grau de participação de cada um dos órgãos componentes do Sistema, para evitar que venha a transformar-se num instrumento jurídico a mais e, em pouco tempo, num simples mecanismo burocrático.

70. A função de Certificação Ocupacional já foi, em muitas oportunidades, afirmado, envolve três setores: Estado, Trabalhador e Empregador. Consequentemente, seu instrumento jurídico deve estar apoiado nestas condições, tornando necessário estabelecer as vias de participação das três representações, para a elaboração do instrumento.

71. O processo jurídico institucionalizado da C.O., necessita, para sua execução de um apoio bem fundamentado e definido. Isto exige, com urgência, dos responsáveis pelo Sistema, dotar a SMO com os recursos técnicos necessários para que ela possa ter condições de estabelecer os mecanismos institucionalizados pertinentes, para satisfazer os requisitos técnicos da aplicação.

72. O processo jurídico da C.O., entra em concomitância com alguns direitos do trabalhador, os quais devem ser analisados dentro do meio legal pertinente para

a orientação correta. Para tal efeito deve atender ao exposto nos documentos jurídicos da CLT, Constituição da República Federativa do Brasil e a Lei nº 5107 de 13 de Setembro de 1966, que cria o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, em relação aos direitos de: livre escolha de trabalho; salário igual por trabalho de igual valor, promoção do trabalhador e exclusão de toda discriminação para o trabalho. A informação total se reproduz no Anexo 04.

73. Características do instrumento jurídico:

- (i) relativo ao tipo de instrumento jurídico que a C.O. necessita, o Consultor Jurídico Hector Hugo Barbagelata, estudioso da problemática e especialista do CINTERFOR nessa área, recomenda como instrumento apropriado uma "ley marco", que se limite ao desenvolvimento dos temas indispensáveis para que dê oportunidade à regulamentações posteriores, seja através de normas ou outros procedimentos. Além disso, recomenda que as novas modificações ocorram através de negociações coletivas;
- (ii) em continuação, são assinalados alguns aspectos que poderão conter uma lei desse caráter no Brasil:
 - a. que seja um documento de afirmação do direito do trabalhador no reconhecimento de suas qualificações ocupacionais;
 - b. que realmente exista concordância entre o direito à certificação e o direito à promoção;
 - c. definir o valor e o efeito do certificado no meio laboral;
 - d. definir o setor ocupacional que vai ser atendido pela certificação;
 - e. definir, em linhas gerais, a natureza e a forma dos instrumentos ou meios empregados para a medição;
 - f. estabelecer as características e as condições do Certificado Ocupacional;
 - g. definir a condição de permanência do Certificado Ocupacional;
 - h. definir as condições e a valorização dos certificados obtidos através dos cursos regulares de formação profissional;
 - i. definir as condições sob as quais opera a Certificação Informal no meio;
 - j. definir em seus fundamentos a condição da Certificação Habilitante;
 - k. identificar os órgãos do SNFMO comprometidos nas ações de expedir e registrar os Certificados Ocupacionais;
 - l. estabelecer os mecanismos de participação das organizações representantes de trabalhadores e empregadores;
 - m. definir o grau de participação das empresas com o objetivo de facilitar os meios para que os trabalhadores alcancem a certificação;
 - n. estabelecer mecanismos de coordenação com o Sistema Formal de Ensino.

74. A participação dos órgãos comprometidos no processo de C.O. é realmente um fator muito importante na emissão dessa "Ley marco".

75. Outro aspecto importante a lembrar é que a C.O. é um processo de implantação gradual e que é necessário atender ao seu fundamento técnico em toda sua dimensão, para evitar sérios problemas, difíceis de serem modificados posteriormen-

te. Em síntese, é um processo que requer avançar passo a passo e que não permuta eliminar etapas.

IX. ESTRATÉGIA GERAL PARA A IMPLANTAÇÃO DE C.O. NO SNFMO

Como foi dito em capítulos anteriores, a função C.O., no processo de implantação, deve caminhar de forma prudente e dar cada passo com firmeza. A seguir, apresentam-se os passos e suas implicações que devem ser atendidos:

A. Definição e aprovação da política de Certificação Ocupacional

Os fundamentos, princípios, objetivos e estratégia da PNFMO levam implícita a importância da institucionalização da função de C.O., nos efeitos de: promoção social, participação dos setores de empregadores e trabalhadores e o desenvolvimento dentro do âmbito da Educação Permanente. Estes princípios fixam as condições globais de atuação da C.O., e devem ser traduzidos numa política específica sobre a matéria. Além de corresponder a estes princípios da política de C.O., deve atender a:

- (i) as características do SNFMO e considerar a coordenação, a participação, racionalização dos recursos e autonomia dos órgãos de Formação Profissional, como variáveis importantes e permanentes que orientam seus fundamentos;
- (ii) o princípio da C.O., é constituir-se num instrumento em função da promoção do trabalhador;
- (iii) os fundamentos e disposições legais existentes;
- (iv) o princípio de participação tripartite como condição importante do processo;
- (v) as definições que surgem dos órgãos envolvidos, de caráter estatal ou privado;
- (vi) as características do mercado de trabalho, em função do estabelecimento, de critérios de prioridade.

B. Proporcionar à SMO e ao CFMO de estrutura adequada

- (i) faz-se necessário, para qualquer ação de implantação da função C.O., determinar na SMO, qual o órgão responsável pela atividade, considerando as necessidades técnicas, administrativas e de pessoal, para o seu desenvolvimento;
- (ii) o CFMO deve ter claramente definidas suas funções de "Assuntos Jurídicos e Institucionais" e de "Formação na Empresa e a Participação Setor Privado", para satisfazer às necessidades mínimas da função.

C. Definição dos órgãos responsáveis pela coordenação e/ou execução do processo para determinada área geográfica

- (i) determinar o órgão ou entidade responsável pelas atividades de Registro de Certificados;

- (ii) determinar a entidade ou entidades responsáveis p processos técnicos;
- (iii) determinar os procedimentos e mecanismos de execução.

D. Normalização de procedimentos a nível de SMO e CFMO

- (i) estabelecimento de vias de coordenação, retroalimentação e execução, entre os órgãos;
- (ii) normalização dos documentos e meios utilizados no processo.

E. Assessoramento técnico e administrativo aos órgãos participantes da atividade

- (i) a SMO deve programar toda ação de assessoramento aos órgãos que participam da atividade;
- (ii) normalização dos mecanismos e procedimentos a empregar nessa ação.

F. Definição de um instrumento jurídico

- (i) para o estabelecimento do instrumento jurídico, é necessária a participação de pessoal com conhecimento em matéria de F.P. e de pessoal relacionado com o Ensino Formal, dirigidos e coordenados por um especialista em leis e problemas trabalhistas;
- (ii) numa segunda etapa, é conveniente que seja submetido o referido documento às organizações de trabalhadores e empregadores.

G. Elaboração de um plano de trabalho para um período determinado

- (i) conforme as diretrizes políticas, elaborar um plano de trabalho;
- (ii) contar com os insumos necessários para a definição de perfis ocupacionais e particularidades técnicas das ocupações a certificar;
- (iii) a SMO deve definir as modalidades e as vias para alcançar a CO;
- (iv) a SMO deve definir para cada ocupação a certificar, o documento Estrutura de Prova;
- (v) a SMO deve assessorar os órgãos participantes no processo de elaboração do instrumento ou meio de medição;
- (vi) a SMO deve acompanhar os órgãos participantes e autorizados na etapa experimental dos instrumentos de medição;
- (vii) os órgãos autorizados deverão fazer a aplicação dos instrumentos ou meios de medição na população escolhida;
- (viii) os órgãos autorizados efetuarão a ação de certificar ou formar complementarmente os participantes do processo.

H. Processo de avaliação conforme a metodologia para o SNFMO, considerando entre outros, os seguintes aspectos:

- (i) efeito promocional da C.O.;

- (ii) valorização do Certificado Ocupacional no mercado de trabalho;
- (iii) participação dos trabalhadores pertencentes aos setores indicados como prioritários;
- (iv) condições técnicas dos instrumentos ou meios empregadores na medição.

X. RECOMENDAÇÕES

76. Conforme o conteúdo exposto nos capítulos anteriores, recomenda-se:
- (i) apoiar-se o processo de implantação nas recomendações que oferece o capítulo IX, quanto à estratégia a utilizar;
 - (ii) proporcionar, o mais prontamente possível, as condições técnicas, administrativas e de pessoal necessárias à SMO, para iniciar o processo de implantação da função; (Cap. V – Parágrafo 56-59);
 - (iii) considerar, para a autorização dos órgãos responsáveis no processo técnico, administrativo e executivo da função CO, as características da zona geográfica escolhida, as condições técnicas particulares dos órgãos e as condições de qualidade e produção das empresas, com o fim de responder adequadamente aos requisitos técnicos e de aplicação da função; (Cap. IV – Parágrafo 53 e Cap. V – Parágrafos 57-58);
 - (iv) autorizar, em cada zona escolhida, uma só entidade para as ações relacionadas à emissão e ao registro de certificados; (Cap. IV – Parágrafo 52);
 - (v) proporcionar ao pessoal técnico da SMO, responsável pela função o assessoramento necessário para que possa atender técnica, administrativa e operacionalmente às exigências do processo de implantação da função; (Cap. III – Parágrafo 46, item ii e Cap. IX – D);
 - (vi) definir, dentro das diretrizes da política de C.O., os setores, sub-setores, áreas e ocupações prioritárias no processo de aplicação de C.O.; (Cap. III – Parágrafo 41);
 - (vii) estabelecer os mecanismos que assegurem a participação das organizações de empregadores e trabalhadores no processo. (Cap. III – Parágrafo 46);
 - (viii) estabelecer, de imediato, os mecanismos de coordenação com a SES M b, ou qualquer outro órgão privado ou estatal que assegure ao Sistema os insumos qualitativos do mercado de trabalho, fundamento do processo de implantação da função de C.O.; (Cap. III – Parágrafo 41-46);
 - (ix) propiciar a definição dos mecanismos de coordenação e equivalência entre o SNFMO e o Sistema Formal de Ensino. (Cap. III – Parágrafo 47);

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

1. ANDRADE, Antônio Cabral de. *Coordinação del Sistema Formal de Educación con el de Formación Profesional en países de América Latina*. Estudios y Monografías nº 34. CINTERFOR, Montevideo 1978.
2. BARBAGELATA, Hector-Hugo. *Interacción entre Gobierno, Empleadores y Trabajadores en la Formación Profesional de América Latina*, CINTERFOR, Montevideo 1979.
3. DUCCI, M.A. *Proceso de la Formación Profesional en el Desarrollo de América Latina*, Documento de Referência, Proyecto 126. CINTERFOR, Montevideo, 1979.
4. CINTERFOR. *Institucionalización de la Certificación Ocupacional*. Informe nº 89. Montevideo 1979.
5. CINTERFOR. *Seminario Centroamericano sobre Certificación Ocupacional*, Informe nº 96, CINTERFOR, Montevideo 1980.
6. LUKOMSKI, Michael. *Alternativas para la Capacitación de Trabajadores Industriales Calificados en São Paulo*. Monografía 36. CINTERFOR, Montevideo 1978.
7. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA. *Influência da Habilitação Profissional Obtida Através dos Exames de Suplência Profissionalizante na Autovalorização do Indivíduo*. Brasília-DF, 1979.
8. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA. *Suplência Profissionalizante – Análise Ocupacional – nº 01-02*. Brasília-DF, 1975.
9. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA. *Suplência Profissionalizante – Exames*. Brasília-DF, 1974.
10. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA. *Suplência Profissionalizante – Sistema de Registro de Diplomas e Certificados*. Brasília-DF, 1974.
11. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA. *Legislação do Ensino Supletivo*. Brasília-DF, 1974.
12. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA. *Projeto Acesso. Relatório Final*. Brasília-DF, 1976.

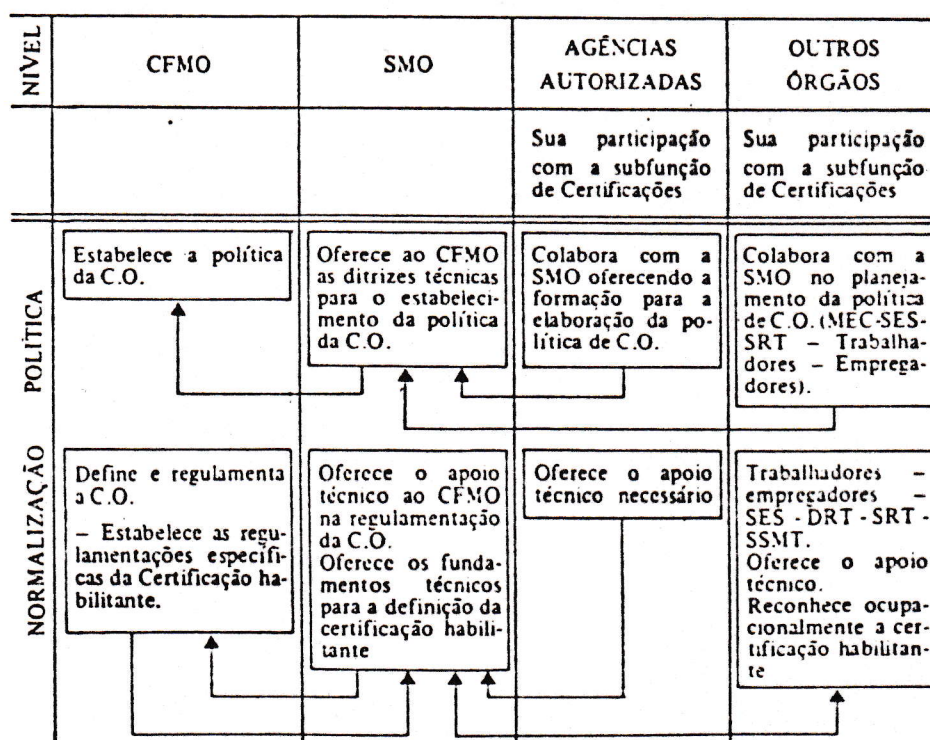
13. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA. *Ensino Supletivo - Estratégia Nacional*. Brasília-DF, 1977.
14. MINISTÉRIO DO TRABALHO. *Legislação sobre a Proteção do Trabalho do Menor*. Brasília-DF, 1978.
15. MINISTÉRIO DO TRABALHO. *Sistema Nacional de Formação de Mão-de-Obra*. Coleção I. Brasília-DF, 1979.
16. MINISTÉRIO DO TRABALHO. *Política Nacional de Formação de Mão-de-Obra*. Brasília-DF, 1980.
17. MINISTÉRIO DO TRABALHO. *Incentivos Fiscais para a Formação Profissional nas Empresas*. Brasília-DF.
18. MINISTÉRIO DO TRABALHO-SMO. *Problemática do Instituto da Aprendizagem no País*. Coleção I. Brasília, 1979.
19. NETO, Leonardo Leite. *La Estrategia Nacional de la Enseñanza Supletiva*. CINTERFOR, Boletín nº 60, pag. 3-24, Montevideo, 1978.
20. SENAI/DN. *Certificação das Qualificações Ocupacionais*. 2ª etapa da Implantação Experimental. Rio de Janeiro, 1978.
21. SENAI/DN. *Certificação das Qualificações Ocupacionais dos Trabalhadores*. Avaliação da Experimentação. Rio de Janeiro, 1979.
22. SENAI/DN. *Certificação das Qualificações Ocupacionais dos Trabalhadores*. Relatório. Rio de Janeiro, 1980.
23. SNFMO - PROJETO PNUD/OIT/BRA 76/014. MARTINEZ ESPINOZA, Eduardo. *Documento de Trabalho nº 05. Pesquisa sobre os efeitos da Lei 6297*. Brasília-DF, fevereiro de 1980.
24. SNFMO - PROJETO PNUD/OIT/BRA 76/014. MARTINEZ ESPINOZA, Eduardo. *Documento de Trabalho nº 01. Observaciones Preliminares sobre la Legislación de la Formación Profesional en Brasil*. Brasília-DF, 1979.
25. SNFMO - PROJETO PNUD/OIT/BRA 76/014. TOBELEM, Alain. *Documento de Trabalho nº 11. Metodologia da Avaliação para o Sistema de Formação de Mão-de-Obra*. Brasília-DF, 1980.
26. SNFMO - PROJETO PNUD/OIT/BRA 76/014. PISANI, Luis. *Documento de Trabalho nº 17. Negociación Colectiva y Formación de Mano de Obra em el Brasil*. Brasília-DF, 1980.

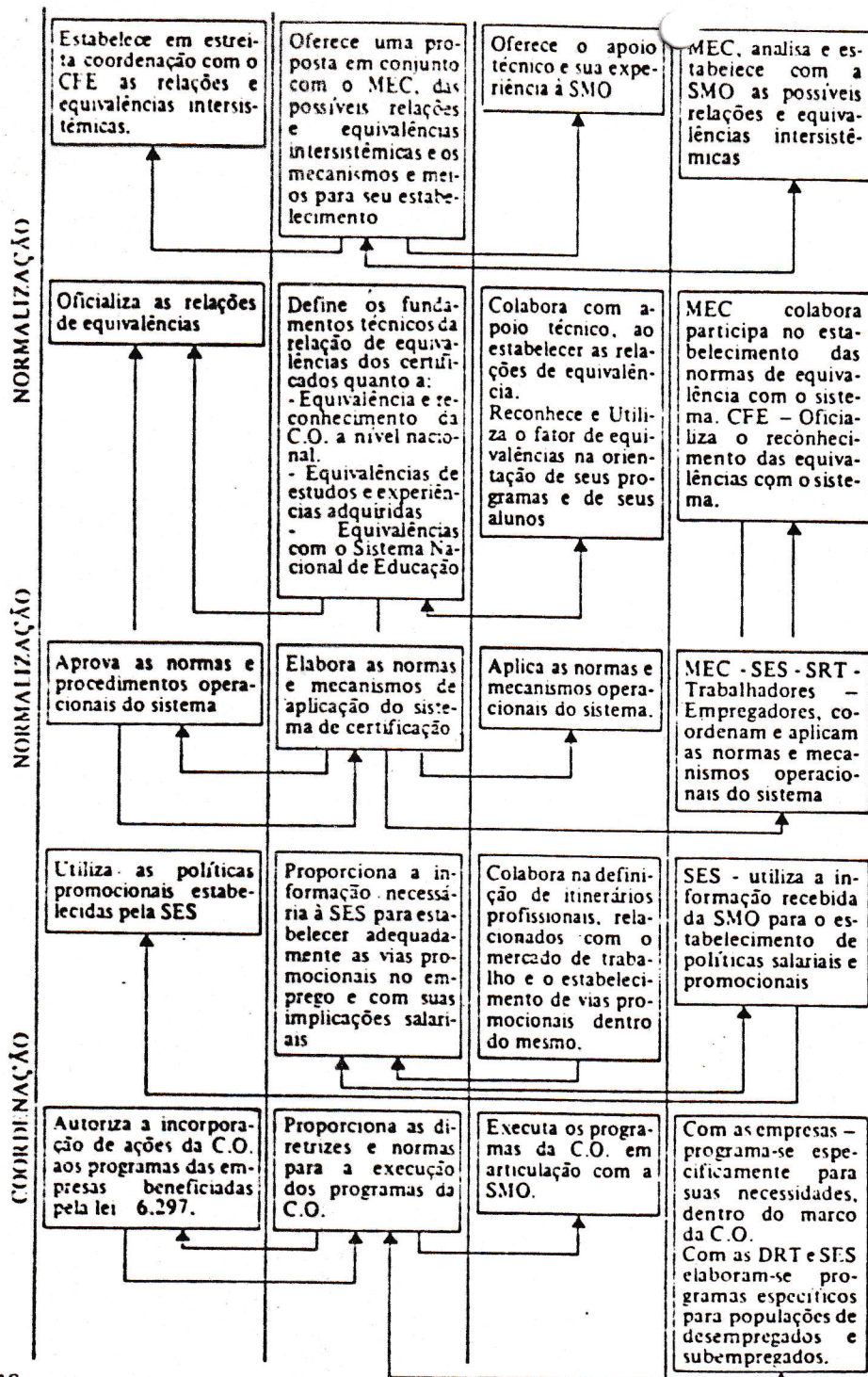
ANEXO 01

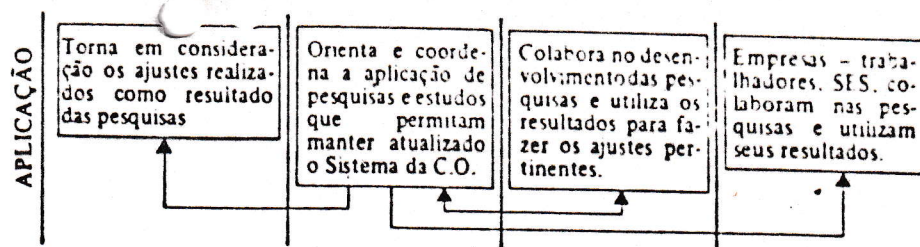
PARTICIPAÇÃO, RESPONSABILIDADE E INTER-RELAÇÃO DOS ÓRGÃOS COMPROMETIDOS NO PROCESSO DE CERTIFICAÇÃO OCUPACIONAL

QUADRO Nº 01

PARTICIPAÇÃO E RESPONSABILIDADES DA SMO E DO CFMO ANTE A INSTITUCIONALIZAÇÃO DA CERTIFICAÇÃO OCUPACIONAL



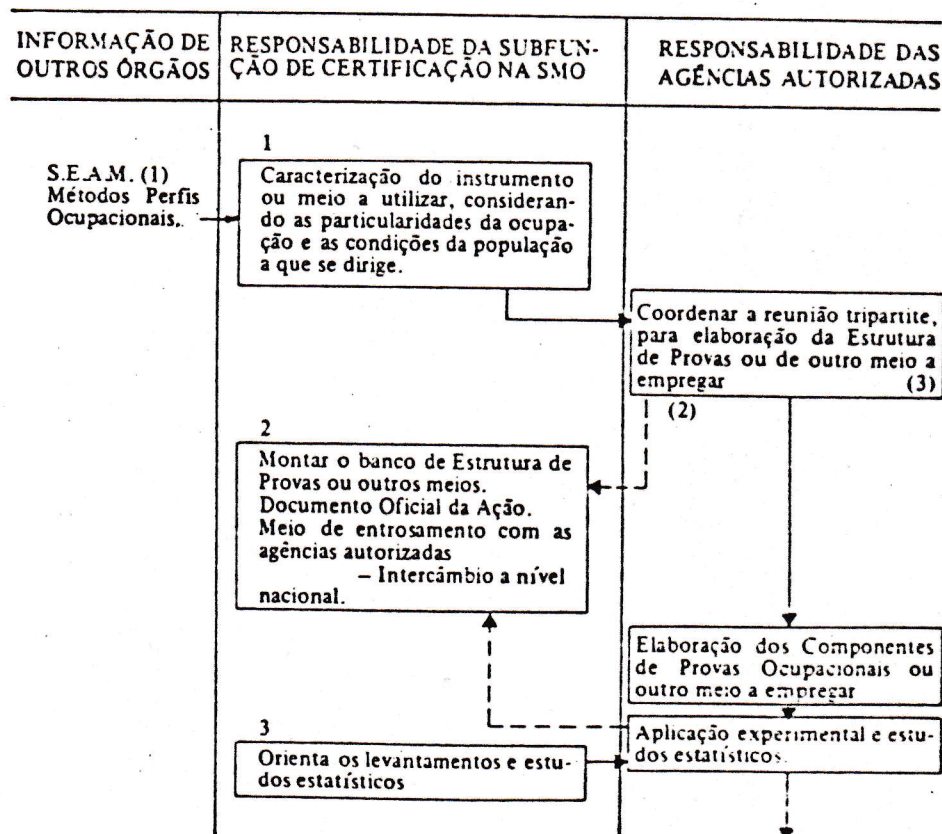


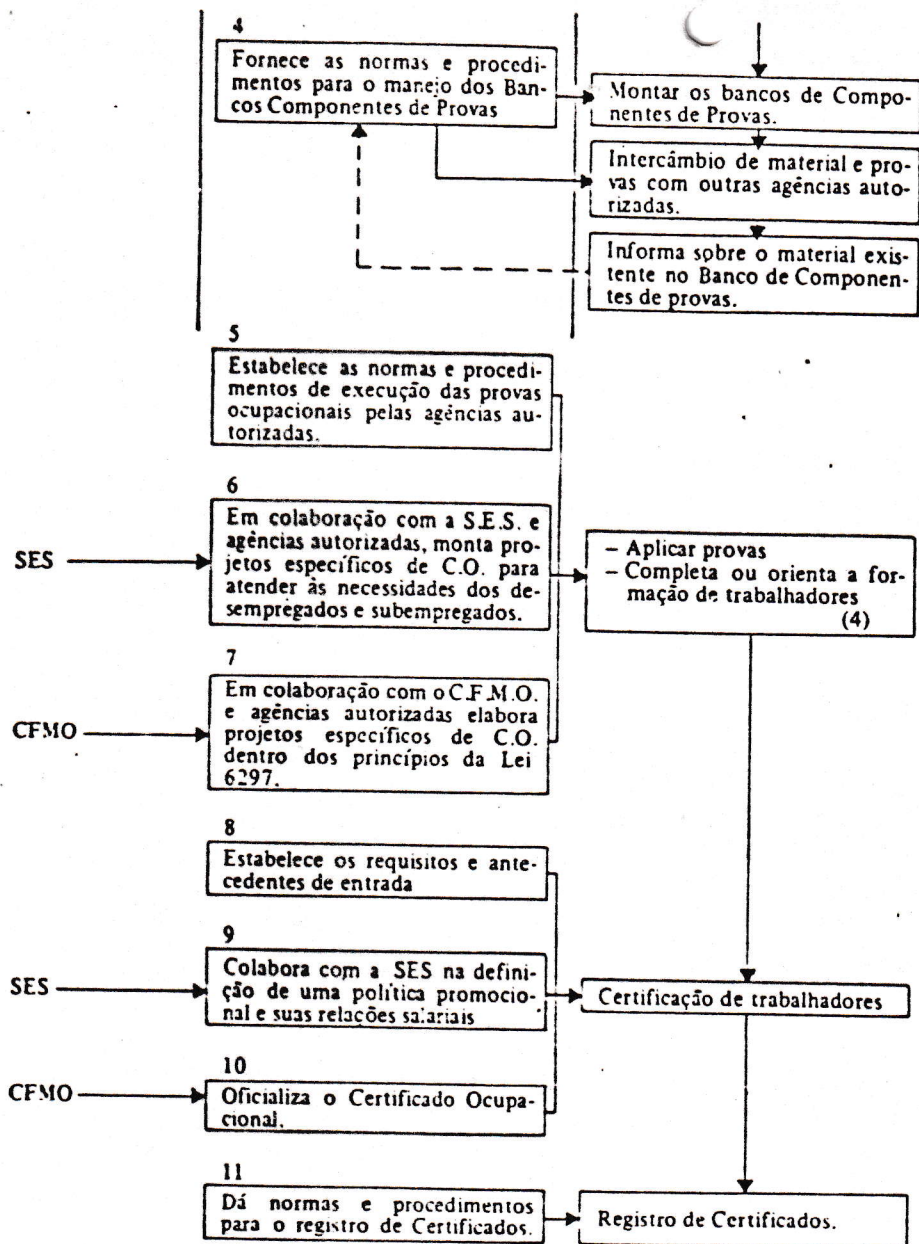


QUADRO Nº 02

A PARTICIPAÇÃO E A RESPONSABILIDADE DAS AGÊNCIAS AUTORIZADAS OU CREDENCIADAS

As agências, autorizadas no processo de institucionalização da Certificação Ocupacional, se encontram comprometidas, em alto grau, não só pelo apoio operacional, mas também, é muito importante, pelo apoio técnico que precisam dar à SMO. Alguns processos em que se encontram comprometidas estão exemplificados no esquema seguinte:





(1) SIGLAS:

SEAM - Subsecretaria de Estudos, Análises e Metodologia

SES - Secretaria de Emprego e Salário

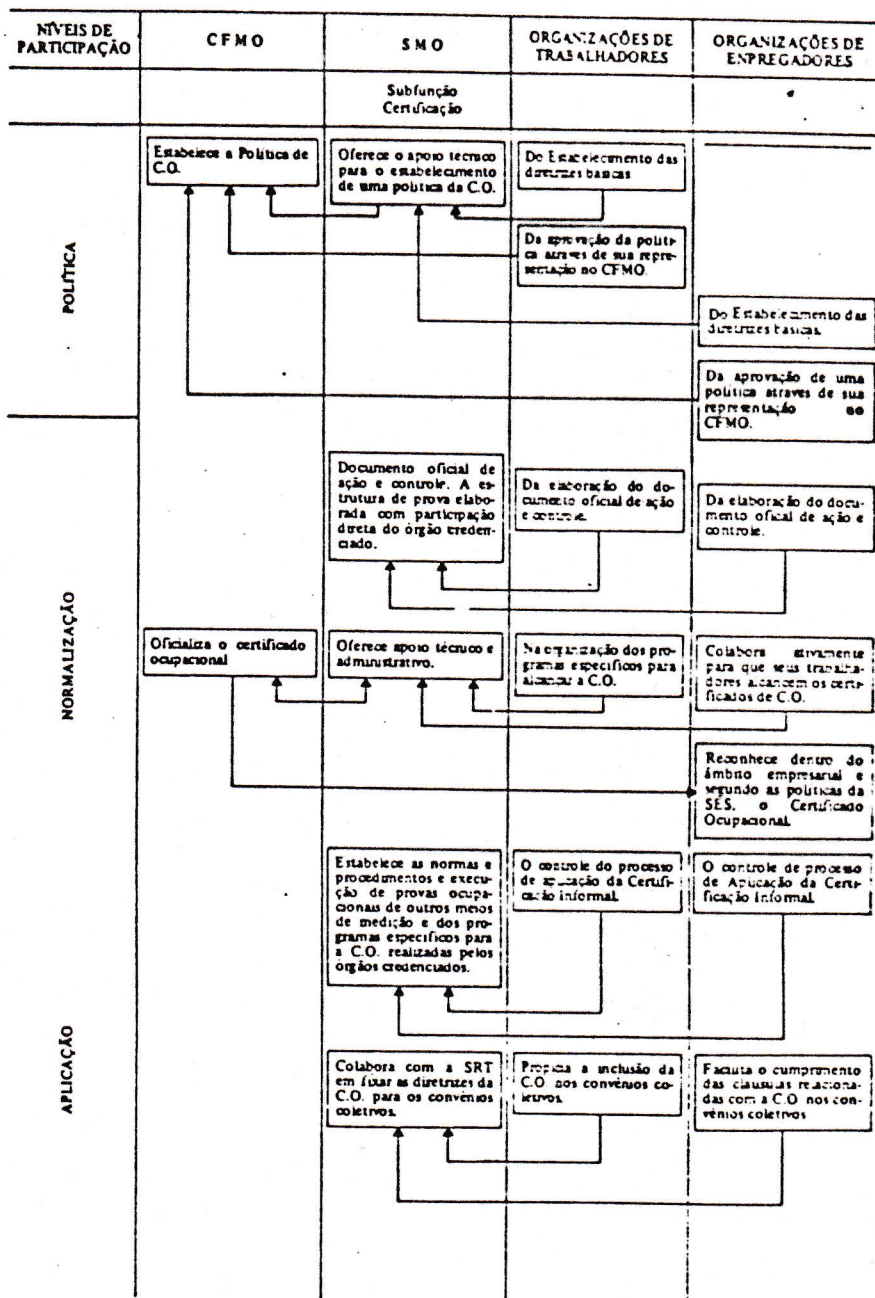
CFMO - Conselho Federal de Mão-de-Obra

(2) - - - - - Linhas de Retroalimentação

(3) Esta reunião é por área de atividade

(4) O processo de Complementação da Formação dos Trabalhadores submetidos a provas ocupacionais e que apresentam "déficit" que deve ser coberto, antes de outorgar o Certificado Ocupacional.

PARTICIPAÇÃO TRIPARTITE NO PROCESSO DE
CERTIFICAÇÃO OCUPACIONAL



ANEXO 02

**ESTRUTURA DOS ÓRGÃOS REGULADORES DO
SISTEMA NACIONAL DE FORMAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA**

(Proposta em estudo)



ANEXO 03

UM EXEMPLO DA METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO PARA O SNFMO APLICADA À FUNÇÃO DE CERTIFICAÇÃO OCUPACIONAL

1. Oferece-se, em forma resumida, os principais aspectos dessa metodologia, com a finalidade de uma informação global a respeito e de poder dimensionar o trabalho a ser realizado neste campo. A importância que assume a aplicação dessa metodologia, para a nova função de Certificação é vital para adotar, desde o início, o estabelecimento de variáveis de maior rentabilidade e efeito social das ações que são decididas.

2. Essa metodologia está baseada na medição da racionalidade na tomada de decisões, segundo o nível de responsabilidade correspondente. Essa modalidade adquire especial relevância num sistema que propicia a descentralização das decisões e a autonomia dos órgãos executores. Os órgãos reguladores tem assumido os princípios de descentralização e participação com o objetivo de alcançar um desenvolvimento harmonioso de tudo o que se realiza no campo e, assim proporcionar soluções e respostas mais ajustadas à problemática econômica e social.

3. Os princípios que fundamentam essa metodologia são os seguintes:
- (i) é desejável que quem tome a decisão expresse o porquê de antemão, em termos traduzíveis para indicadores que caracterizem a situação almejada num determinado prazo a pré-definir;
 - (ii) o "decisor" é a pessoa responsável pela coleta das informações necessárias à tomada racional das decisões e o avaliador, pela tradução dessa racionalidade em indicadores de avaliação;
 - (iii) o porquê das decisões devem corresponder à carência em relação às necessidades devidamente expressas e quantificadas, até onde for possível. O atendimento dessas carências deve ser expresso em impactos sobre as situações a modificar que serão alcançados em prazos determinados;
 - (iv) essa expressão de impactos almejados deve ser acompanhada da definição dos meios a mobilizar e a combinar, incluindo sua disponibilidade e custos;
 - (v) portanto, a avaliação é o conjunto das operações para:

a. medir o valor das decisões em termos de fundamentos e de impactos alcançados em prazos determinados;

b. verificar a disponibilidade, a tempo de recursos suficientes quantitativa e qualitativamente, podendo as operações correspondentes a esse segundo ponto, serem chamadas de "acompanhamento de metas".

4. Entre alguns objetivos da metodologia proposta destacam-se:

- (i) alcançar, para o funcionamento do SNFMO, um maior grau de eficiência, com o menor custo possível;
- (ii) incorporar ao SNFMO, uma ação avaliadora, sem qualquer caráter de fiscalização e controle;
- (iii) definir a responsabilidade da formulação das decisões e da execução das ações, dentro do respeito de autonomia dos órgãos executores.

5. Um exemplo simplificado do que pode ser a metodologia de avaliação em sua aplicação para a função Certificação Ocupacional é dado a seguir, sob os passos seguintes:

- (i) identificação do nível de decisões e estabelecimento de categorias;
- (ii) fundamento das decisões;
- (iii) o "traço" do perfil de saída, em um exemplo prático;
- (iv) definição do universo e fontes de informação;
- (v) o "traço" do perfil de entrada, um exemplo prático;
- (vi) função da determinação dos meios;
- (vii) reformulação das decisões tomadas;
- (viii) avaliações intermediárias;
- (ix) avaliação final do processo e retroalimentação.

6. Identificação de níveis de decisão e estabelecimento de categorias. Para participar do processo de avaliação, como primeiro passo, é necessário identificar o nível de decisões e estabelecer suas categorias de acordo ao grau de participação na decisão.

Um exemplo desta classificação para a função C.O., poderia ser o seguinte:

Setores de Decisão	Unidades Funcionais Responsáveis	Característica Colegiada da Decisão *				
		1	2	3	4	5
Política de CO Coordenação intersis- mica Participação dos tra- balhadores e empre- gadores Diretrizes técnicas e Administrativas do Processo Programas de execução	CFMO				X	
	CFMO			X		
	SMO			X		
	SMO		X			
	Órgãos de FP e Empresas	X				

* 5 = nível mais colegiado possível

1 = nível menos colegiado possível

7. Fundamento das decisões: uma vez somadas as decisões é preciso identificar o porquê e o para quê destas decisões, as quais podem ter um fundamento quantitativo, qualitativo ou cronológico. Por exemplo:

Decisão = Estabelecer uma política de CO para o SNFMO.

Fundamento = É necessário para o SNFMO estabelecer um processo institucionalizado de CO, que propicie fundamentalmente, a promoção social dos trabalhadores, conforme as diretrizes da política social do governo:

1º. reconhecer oficialmente cada profissão, com o objetivo de estabelecer correspondência com a política salarial;

2º. enfocar a formação do trabalhador integralmente.

Esta decisão tem um fundamento qualitativo objetivo, a apoiar-se nas diretrizes políticas do Governo.

8. O traço do perfil de saída. Uma vez que se pode contar com as decisões, é possível dar início ao traço do perfil de saída, o qual define as características da situação a alcançar em termos de impactos relacionados com o efeito promocional da certificação adquirida; percentual da população que alcançou a CO: percentual da pequena e média empresa atendida; etc. Para atingir-se o perfil também é necessário definir previamente o universo a investigar e as fontes de informação a serem utilizadas na caracterização do meio e da população. Por exemplo:

Decisão = Certificar durante o período 81/82, 30% da população ocupada nos níveis mais baixos da área de Construção Civil no Estado do Rio de Janeiro.

Universo a Investigar = população ocupada na Construção Civil no Estado do Rio de Janeiro.

Fontes de informação para a caracterização do meio e da população =

Estudos realizados pelo SINE/SES/MTb.

Informações das Confederações de Empresários da Construção.

Informações dos Sindicatos dos Trabalhadores do Setor.

Outros.

Um perfil de saída já organizado para essa decisão poderia ser o seguinte:

Perfil de Saída (1981/1982)						
Ciclo de Avaliação	Plano de Implementação de CO					
Fase de Avaliação				Data		
1ª Parte: Indicadores de caracterização do meio						
A. Elementos Relativos ao Emprego						
A.1. Setor Secundário da Economia						
Sub-setores	Profissões	Modalidade	Estado ou Região	Nº de Certificações Ou totais		
				CO	CI	TOTAL
1. Construção Civil	1.1. Pedreiros 1.2. Pintores de Obras	CI CI	RJ RJ			
				30%		
B. Elementos relativos a infra-estrutura institucional						
Elementos de Mudança	Caracterização	População Alvejada				
		Data	Município	Nº de Empresas	Nº de trabalhadores	
1. Identificar entidades responsáveis	- Definir a estrutura nas empresas participantes - Definir funções dos órgãos para o programa específico	1981				
		1982				
1. Caracterização do Universo						
1.1. População total beneficiária						
				Trabalhadores		
				Famílias		
1.2. Características da Empresa atendida						
		Município		Empresa		
				P	M G	
1.3. Situação de Emprego						
		Situação		Nº de Chefes de Famílias		
		Permanente Não Permanente				
1.4. Qualificação						
		Grau de Qualificação		Nº de Trabalhadores		
		Qualificado Semi-qualificado Não qualificado				
1.5. Renda						
		Renda		Nº de Chefes de Famílias		
		Menos de 2 S.M. Menos de 3 S.M. Mais de 3 S.M.				

sária às pessoas responsáveis de tomar decisões para as medidas corretivas pertinentes, permitindo uma melhor consecução dos objetivos esperados.

13. A avaliação final do processo. Esta avaliação final do processo deve oferecer a informação necessária para confrontar o perfil da saída esperado com o perfil de saída real. Origina-se então, o processo de retroalimentação que servirá para demonstrar:

- (i) a relevância e o acerto das decisões em relação à situação real;
- (ii) capacidade institucional para normalizar todos os meios necessários previstos;
- (iii) acerto em relação à relevância dos impactos efetivamente alcançados;
- (iv) conhecer o que fica por fazer e que depende de novas decisões.

ANEXO 04

ALGUNS DIREITOS DO TRABALHADOR E SEU FUNDAMENTO JURÍDICO, CONFORME A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A informação seguinte está fundamentada na CLT, na Constituição da República Federativa do Brasil e na Lei nº 5.107 de 13.09.66, que criou o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço:

- (i) o direito da livre escolha do trabalho: a Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 17 de outubro de 1969, no capítulo IV "Dos Direitos e Garantias Individuais" em seu artigo 153 § 23, estabelece: "é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, observadas as condições de capacidade que a lei estabelecer";
- (ii) o direito a salário igual por trabalho de igual valor e o direito a promoção: a Consolidação das Leis de Trabalho - CLT - estabelece a respeito:
Artigo 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

A nota nº 5 define: "Trabalho de igual valor é aquele que apresenta a mesma produtividade e perfeição técnica do empregado paradigma. Sem esses pressupostos não se pode falar em equiparação salarial".

Artigo 461 - Sendo idêntica a função a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

Parágrafo Primeiro - Trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos.

Parágrafo Segundo - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

Parágrafo Terceiro - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

Parágrafo Quarto – O trabalhador readaptado em nova função, por motivo de deficiência física ou mental, atestada pelo órgão competente da Previdência Social, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

(iii) exclusão de toda discriminação:

a Constituição da República Federativa do Brasil expressa:

Artigo 165 – A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da Lei, visem à melhoria de sua condição social:

III – Proibição de diferença de salários e de critérios de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil.

Artigo 153 – A Constituição assegura aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

Parágrafo Primeiro – Todos são iguais perante a Lei, sem distinção de sexo, raça, trabalho, credo religioso e convicções políticas. Será punido pela Lei o preconceito de raça.

(iv) o direito e estabilidade no emprego:

Artigo 492 – O empregado que contar mais de dez anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedida senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

Parágrafo Único – Consera-se como de serviço todo o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador.

Artigo 500 – CLT – O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho.

Parágrafo Terceiro – A importância a ser convencionada na forma deste artigo, nunca poderá ser inferior a 60% (sessenta por cento) do que resultar na multiplicação dos anos de serviço contados em dobro, pelo maior salário mensal percebido pelo empregado na empresa.

Lei nº 5.107 – De 13 de setembro de 1966. Cria o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Artigo Primeiro – Para garantia do tempo de serviço, ficam mantidos os Capítulos V e VII do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho, assegurado, porém, aos empregados, o direito de optarem pelo regime instituído na presente Lei.

Artigo 17 – Os contratos de trabalho que contarem mais de 10 (dez) anos, na data da publicação desta Lei, poderão ser rescindidos a qualquer tempo, por livre acordo entre as partes. E na ocorrência desta hipótese, o empregado receberá, diretamente do empregador, a importância que convencionar como indenização.

Parágrafo Primeiro – Se o empregado for optante, poderá movimentar livremente a conta vinculada depositada a partir da data da opção.

Parágrafo Segundo – Para a validade do pedido de demissão é essencial o cumprimento das formalidades prescritas no artigo 500 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Situação no emprego				
	Caracterização	População/Município		
		Niterói	Campos	Itaperuna
2.1	Com qualificação			
2.2	Sem qualificação			
3	Níveis Salariais			
	Níveis Salarias	População/Município		
		Niterói	Campos I	Itaperuna
3.1	- de 2 S.M.			
3.2	- de 3 S.M.			
3.3	+ de 3 S.M.			
4	Escolaridade			
	Escolaridade	População/Município		
		Niterói	Campos	Itaperuna
4.1	Analfabeto			
4.2	2 anos			
4.3	3 anos			
4.4	4 anos			
4.5	De 5 a mais anos			
4.6	1º grau completo			

10. O processo seguinte, uma vez determinado os meios necessários e definidos os perfis (entrada-saída), é realizar um novo estudo de racionalidade das decisões, que permita às pessoas que tomam as decisões, reformulá-las se for necessário, para obter um perfil de saída definitivo.

11. Determinação dos meios para alcançar o perfil de saída. Uma vez que se tem definido o perfil de saída e entrada, é preciso determinar os meios necessários para que a partir de um, (entrada) se possa alcançar o outro (saída). Nessa etapa, adquire muita importância a codificação prévia que se fez com os indicadores, permitindo uma avaliação mais fácil e correta. A análise dos meios deve fazer-se em todos os campos e áreas dos perfis, de maneira que possa definir adequadamente a natureza dos meios necessários, tais como, insumos não humanos, insumos financeiros, recursos humanos, meios institucionais, etc.

12. Avaliações intermediárias. As avaliações realizadas da marcha das atividades são chamadas avaliações intermediárias e têm o objetivo de dar a informação neces-

9. O traço do perfil de entrada.

O perfil de entrada deve definir a situação de partida da forma mais precisa possível, o aqui e agora do momento das decisões.

Para um caso específico poderia ser o seguinte:

Perfil de Entrada (1981/1982)										
Ciclo de Avaliação		Plano de Implementação de CO (Subsetor Construção Civil)								
Fase de Avaliação		Data								
1. Indicadores relativos ao meio de entrada										
Nº de Indicadores	Enunciado do Indicador									
	1	2	3	4	5					
1	Infra-estrutura de Serviços e Institucional									
1.1	Serviços de Formação nas Empresas									
1.2	Recursos econômicos e materiais dedicados à formação de trabalhadores									
2	Situação de Emprego									
2.1	Relação Qualificação-Salário									
2.2	Trabalhadores com qualificação reconhecida									
3	Indicadores Sociais Gerais									
3.1	Índice de trabalhadores com assistência médica regular									
3.2	Índice de analfabetismo									
2. Indicadores relativos às características gerais da população escolhida										
Nº de Indicadores	Enunciado do Indicador									
	1	2	3	4	5					
1	Estatística / Localização									
Município	População									
	12-18	19-25	26-32	33-39	40-46	47-53	54-60	61+	Total	
1.1 Niterói										
1.2 Campos										
1.3 Itaperuna										
2										
etc.										