

Educação profissional nos anos 2000

Nassim Gabriel Mehedff*

Trabalhadore e empregadore, governo e sociedade, políticos e partidos de esquerda, centro, direita, acadêmicos de várias correntes - todos se põem de acordo quanto à necessidade da educação profissional, como ferramenta para melhorar a qualidade e a competitividade no setor produtivo, elevar a qualificação do trabalhador, melhorar suas chances de trabalho e geração de renda e consolidar a cidadania.

A tomada e a difusão dessa consciência se torna ainda mais aguda em face do nível de escolaridade da PEA (População Economicamente Ativa) brasileira: de seus 71 milhões de trabalhadores, quase 50 milhões não têm 1º grau completo - mínimo obrigatório que a Constituição define como direito fundamental do cidadão e que aparece em qualquer anúncio de emprego.

Pior ainda: quase metade desses 50 milhões está na condição de analfabeto absoluto ou funcional, pois não passa do terceiro anos de estudo. Isto quer dizer que apenas 20% da PEA brasileira - ou seja, quem tem pelo menos 11 anos de estudo, equivalendo, em tese, ao 2º grau completo - estaria em condições de enfrentar o requisito que se universaliza no mercado de trabalho.

É verdade que a sociedade média da PEA ocupada aumentou, desde 1980, de 3,5 para 7 anos de estudo, mas esta média representa pouca vantagem comparativa no mundo de hoje. Baixa escolaridade - ou seja, menos de 10 a 12 anos de escola de boa qualidade - acarreta crescente dificuldade tanto para entrar como para permanecer no mercado de trabalho. Grande parte da PEA brasileira, portanto, está sob risco de exclusão do mercado de trabalho e de condições mínimas de construção da cidadania.

Tais preocupações, explicitadas na agenda de políticas do País, levaram à concretização do Planfor Nacional de Qualificação do Trabalhador, um dos programas sociais prioritários do Governo, financiado pelo FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador, a partir de 1995. Entre 1995-1998, o Planfor investiu cerca de R\$ 1 bilhão do FAT, tendo qualificado em 5,7 milhões de trabalhadores e todo o País. Em sua maioria, pessoas desempregadas, ocupadas no setor informal, de baixa escolaridade e outros atributos que acarretam dificuldades de acesso ou permanência no mercado de trabalho.

No mesmo período, além do Planfor, programas conduzidos

por outras entidades - como universidades, escolas técnicas, instituições de formação profissional, fundações, empresa, sindicatos - qualificaram mais 17 milhões de trabalhadores, tendo investido cerca de R\$ 9,5 bilhões de outros fundos públicos e privados. Somando tudo, pode-se considerar que quase 23 milhões de trabalhadores tiveram chance de se qualificar ou requalificar nos anos 1995-98, algo como 5,5 milhões de pessoas ao ano, em média.

Ainda é pouco, diante da mudança tecnológica, do funil cada vez mais estreito do mercado de trabalho e do imperativo de consolidação da democracia e da cidadania no país. É preciso, no mínimo, garantir a qualificação de 20% da PEA a cada ano. Ou seja, 15 milhões de trabalhadores ao ano, no caso do Brasil.

Não que qualificação profissional, por si, crie ou garanta empregos. Mas é fator que agrega valor ao trabalho e ao trabalhador. Por isso, é componente essencial de uma política pública de trabalho e geração de renda integrada aos diversos mecanismos que também são financiados pelo FAT, além da qualificação profissional: investimentos em atividades produtivas, crédito popular, informação sobre o mercado de trabalho, seguro desemprego e intermediação de mão-de-obra.

Qualificação potencializa o

aproveitamento de oportunidades de geração de renda, melhora a produtividade e qualidade do trabalho, contribui para o resgate da cidadania e auto-estima do trabalhador, configurando-se como ingrediente básico de relações de trabalho modernas, fundadas na negociação.

Neste sentido, é importante ressaltar, mais que os números, a ampla e profunda invasão que o Planfor está promovendo

Qualificação potencializa a geração de renda, melhora a produtividade e a qualidade do trabalho

no campo das políticas públicas e da educação profissional no Brasil.

Um dos aspectos dessa inovação é o repensar da educação profissional, no plano conceitual, metodológico e institucional. Em face da crescente difusão de um novo perfil de competências no mercado de trabalho, trabalho e cidadania, competência e consciência, não podem ser vistos como dimensões distintas, mas re-

Educação não cria nem garante empregos, mas agrega valor ao trabalho e ao trabalhador

latas, mas relacionadas ao desenvolvimento integral do indivíduo que, ao mesmo tempo, é trabalhador e cidadão, competente e consciente. Esse desenvolvimento integral, por sua vez, não se esgota no plano da qualificação, mas exige avanço das relações capital-trabalho, com ênfase na negociação e na busca de melhoria da qualidade do trabalho no País.

Necessidade da empresa, interesse do trabalhador e da própria sociedade, a qualificação para o trabalho exige uma

estratégia integrada, construída mediante articulação e parceria entre os vários atores sociais - governo, empresas, trabalhadores, educadores - de modo a beneficiar não apenas setores modernos da economia, mas toda a sociedade.

Esse esforço de articulação e parceria é outro aspecto inovador da estratégia do Planfor, especialmente em relação ao movimento sindical. Desde 1995, o Planfor vêm mobilizando e estimulando centrais e organizações sindicais, de categorias urbanas e rurais, a atuar em ampla escala na decisão e implementação de programas de educação profissional. Um processo inédito na história da educação profissional e do movimento sindical no Brasil.

No período 1999/2002, o Planfor vai consolidar, aprimorar e difundir os avanços indicados, encarando, ao mesmo tempo, uma série de outros desafios. O maior deles é o de rapidamente elevar o nível de escolaridade e de competência profissional dos trabalhadores, para garantir competitividade ao setor produtivo e desenvolvimento com equidade.

Esse desafio implica, para o próximo quadriênio, intensificação da estratégia de articulação institucional do Planfor. Articulação entre organismos do setor público, deste com o setor privado, da sociedade civil como um todo, em especial de atores e agentes da educação profissional no país. Definir e coordenar essa política é papel fundamental do Estado, garantindo, ao mesmo tempo, modelo de gestão participativo, que assegure o controle social, sem ser estatal.

*Secretário Nacional de Formação e Desenvolvimento Profissional do Ministério do Trabalho