



SPPE Secretaria de Políticas Públicas de Emprego

Plano Nacional de Qualificação



POLÍTICA DE QUALIFICAÇÃO NO BRASIL

HISTÓRICO

- 1995 foi criado o Planfor – Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – vigência 1996 a 2002
- 2003 foi criado o PNQ – Plano Nacional de Qualificação – vigência 2003 a 2014



PLANFOR

- Em 1990 com a regulamentação do FAT, o MTE inicia a elaboração de uma política de qualificação;
- Em 1993 teve uma implementação modesta e restrita a beneficiários do SD e funcionários do SINE;
- Em 1995, o Planfor absorve a qualificação como política pública no âmbito do FAT – Resolução CODEFAT nº 96, de 18/10/1995;
- A partir daí inicia um desafio para o governo de estruturar uma rede de educação profissional composta por atores heterogêneos: sindicatos, ONGs, escolas técnicas, universidades, Sistema S, escolas, centros, fundações, institutos (todos com a atribuição de qualificação);
- Nasce uma política de qualificação descentralizada, com regras definidas pelo CODEFAT (tripartite) e execução a cargo dos estados e/ou entidades de EP – PEQs e Parcerias Nacionais.



PLANFOR

Cabe destacar que o Planfor foi elaborado apresentando uma meta a ser atingida. A resolução do CODEFAT N°. 194, de 23 de setembro de 1998, define:

“Art. 2º - O PLANFOR tem o objetivo de construir, gradativamente, oferta de educação profissional (EP) permanente, com foco na **demanda do mercado de trabalho**, de modo a qualificar ou requalificar, a cada ano, articulado à capacidade e competência existente nessa área, pelo menos 20% da PEA – População Economicamente Ativa, maior de 14 anos de idade”.



PLANFOR

- Planfor era executado por meio de dois mecanismos de atuação:
 - ❖ PEQs – Planos Estaduais de Qualificação - compostos por projetos e ações de educação profissional (como cursos, assessorias, estudos e pesquisas), sendo executados pela rede de educação profissional local, contratada pela Secretaria Estadual de Trabalho, com recursos do FAT, repassados por meio de convênios entre o governo estadual e a União, por intermédio do MTE.
 - ❖ PARCs - Parcerias Nacionais e Regionais - eram promovidas e geridas por sindicatos de trabalhadores, fundações, universidades, outros ministérios, entidades internacionais, visando a realização de projetos e ações inovadoras de educação profissional, em escala nacional ou cobrindo mais de uma unidade federativa, mediante convênios entre a entidade parceira e o MTE.



PLANFOR

➤ Avaliação do Planfor na transição para o PNQ:

Baixa integração entre políticas, em especial as demais políticas públicas de emprego e de educação;

- ❖ Fragilidade dos CEEs e CMEs como espaços de participação efetiva da sociedade civil na elaboração e fiscalização;
- ❖ Cursos de curta duração, nos quais é enfatizado apenas o treinamento para habilidades específicas, o que compromete uma formação educativa de caráter mais integral;
- ❖ Ausência de controle sobre as evasões, considerando inscritos como meta cumprida;
- ❖ Dificuldade de focalizar a qualificação na demanda;
- ❖ Forte ênfase à noção de empregabilidade, conceito que coloca como culpa do próprio trabalhador a sua inserção e permanência no mercado de trabalho;
- ❖ Conceito de qualificação para elevar auto-estima do beneficiário da política pública, como se o encaminhamento e colocação no mundo do trabalho fosse secundário e não principal;
- ❖ Grandes números de beneficiários, mas, pouco resultado efetivo no que diz respeito à colocação no mundo do trabalho – baixa efetividade social.

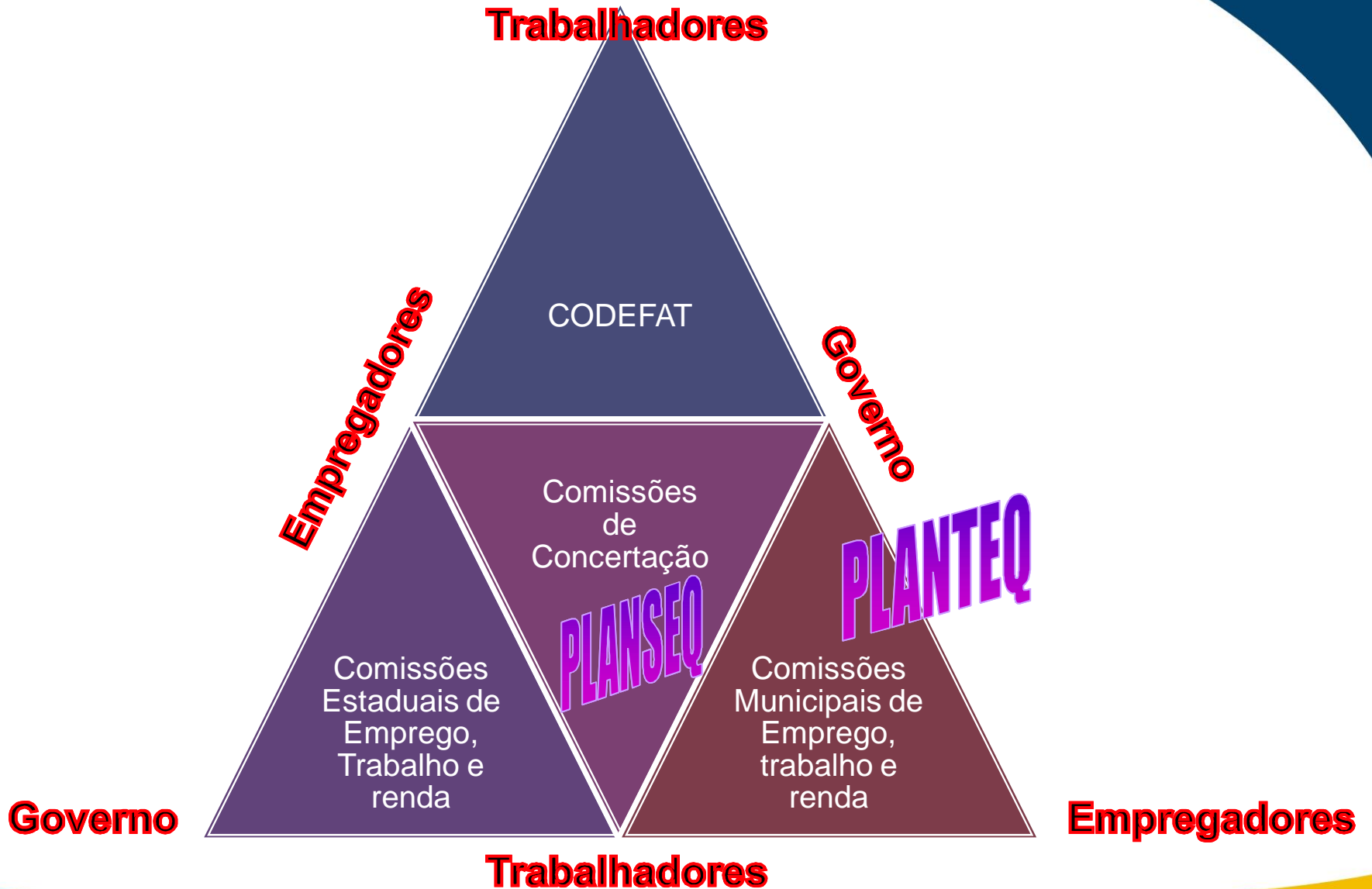


PNQ

- Em 2003, o PNQ substituiu o Planfor como política pública de qualificação – Resolução CODEFAT nº 333, de julho de 2003;
- Reconhece os avanços na área de qualificação introduzidas a partir do Planfor e aprimora aspectos até então inexistentes;
- O PNQ centra-se na noção de geração de trabalho como forma de geração de renda, sem necessariamente ser focado no mercado formal de trabalho. Estas formas alternativas de geração de trabalho e renda são abordadas nos cursos do PNQ como um módulo específico e obrigatório;
- Início de municipalização da execução por meio de convênios com mais de 200mil habitantes;
- Executado por meio de PlanTeQs - Planos Territoriais de Qualificação, Projetos Especiais de Qualificação – ProEsQs, Planos Setoriais de Qualificação – PlanSeQs (a partir de 2004), Certificação Profissional (poucas experiências), e outras modalidades que não chegaram a ser implantadas (passaporte da qualificação, próximo passo), Qualificação a Distância (instituída recentemente como Universidade do Trabalhador);
- Incorporação de meta específica nos convênios para inserção no mundo do trabalho (mínimo de 30%);
- Obrigatoriedade de carga horária prática – social, técnica teórica e prática.



Caráter Tripartite





PNQ – CONCEITOS

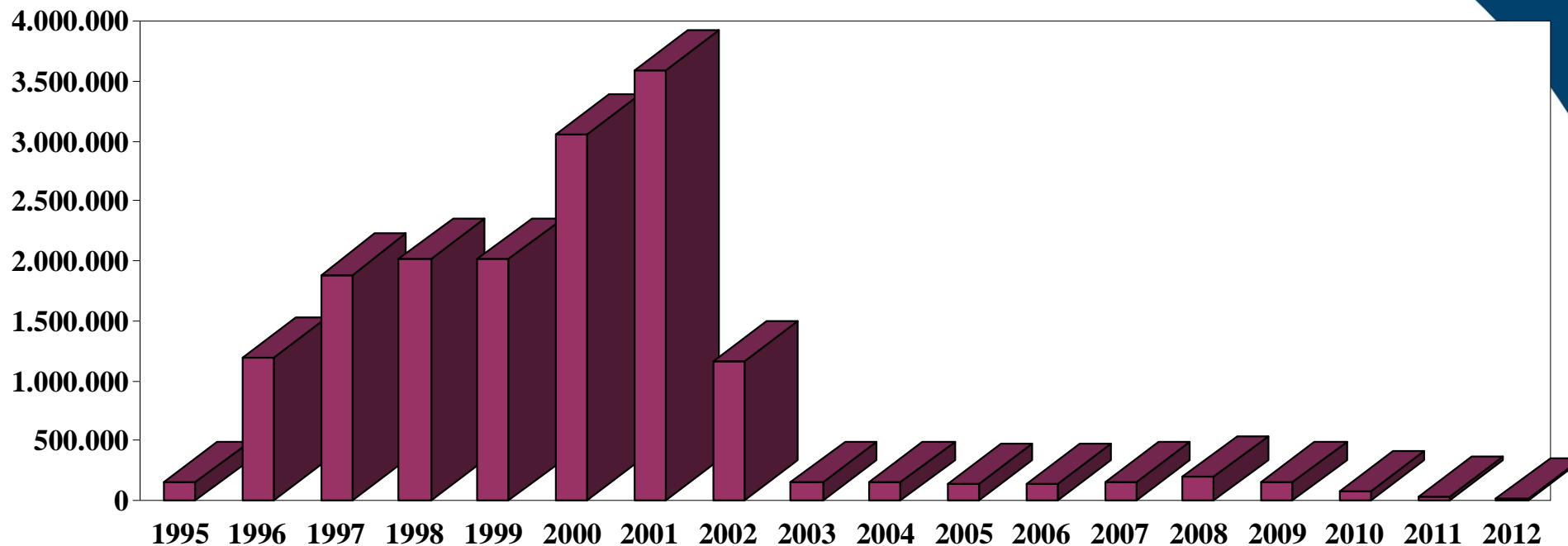
- O PNQ foi concebido tendo como fundamentos seis dimensões principais:
 - **Política:** qualificação profissional como direito, como Política Pública, como espaço de negociação coletiva;
 - **Ética:** busca-se garantir a transparência no uso e gestão dos recursos públicos por meio de mecanismos apropriados;
 - **Conceitual:** busca-se a prevalência de noções como: educação integral; formas solidárias de participação social e gestão pública; empoderamento dos atores sociais, tendo como perspectiva sua consolidação como cidadãos plenos; qualificação social e profissional; território como base de articulação do desenvolvimento local; efetividade social; qualidade pedagógica; reconhecimento dos saberes socialmente produzidos pelos trabalhadores;
 - **Pedagógica:** busca-se garantir: aumento da carga horária média; uniformização da nomenclatura dos cursos; articulação prioritária com a educação básica; exigência de que as instituições que vierem a ser contratadas formulem e implementem projetos pedagógicos de boa qualidade;
 - **Institucional:** almeja-se a integração das Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda entre si e destas em relação às Políticas Públicas de Educação e Desenvolvimento, entre outras. Busca-se, também, o fortalecimento do papel do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT) e das Comissões Estaduais e Municipais de Emprego, como forma de garantir a participação e o controle social efetivos;
 - **Operacional:** procura-se garantir o planejamento como ponto de partida e de chegada na elaboração dos planos e projetos.



Planfor	PNQ
Poucas experiência de integração	Origem na integração com a intermediação de mão de obra e alguma integração com elevação de escolaridade Ex.: TDC
Fragilidade dos CEEs e CMEs como espaços de participação efetiva da sociedade civil	CEEs e CMEs como espaços de participação na aprovação dos Planos de Trabalho e fiscalização
Baixa carga horária	Carga horária média de 200 horas e mínima não inferior a 40 horas e depois a 80 horas
Focalização na demanda combinada com a oferta	Focalização na demanda – busca de ofertantes na demanda levantada
Ênfase na empregabilidade do trabalhador	Ênfase no desenvolvimento econômico e social por meio do crescimento e expansão do mercado de consumo e da incorporação progressiva das famílias trabalhadoras ao mercado consumidor. A forte ênfase à noção de empregabilidade dá lugar à necessidade de criação de formas alternativas de geração de trabalho e renda e a metas de inserção no mundo do trabalho.

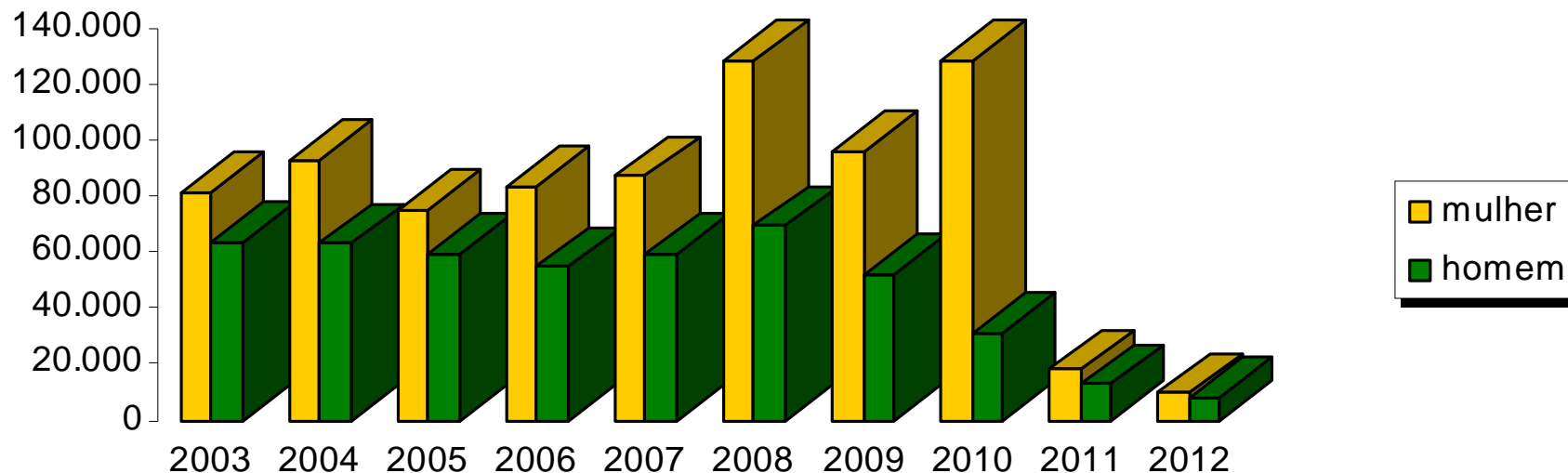


Beneficiário Planfor e PNO

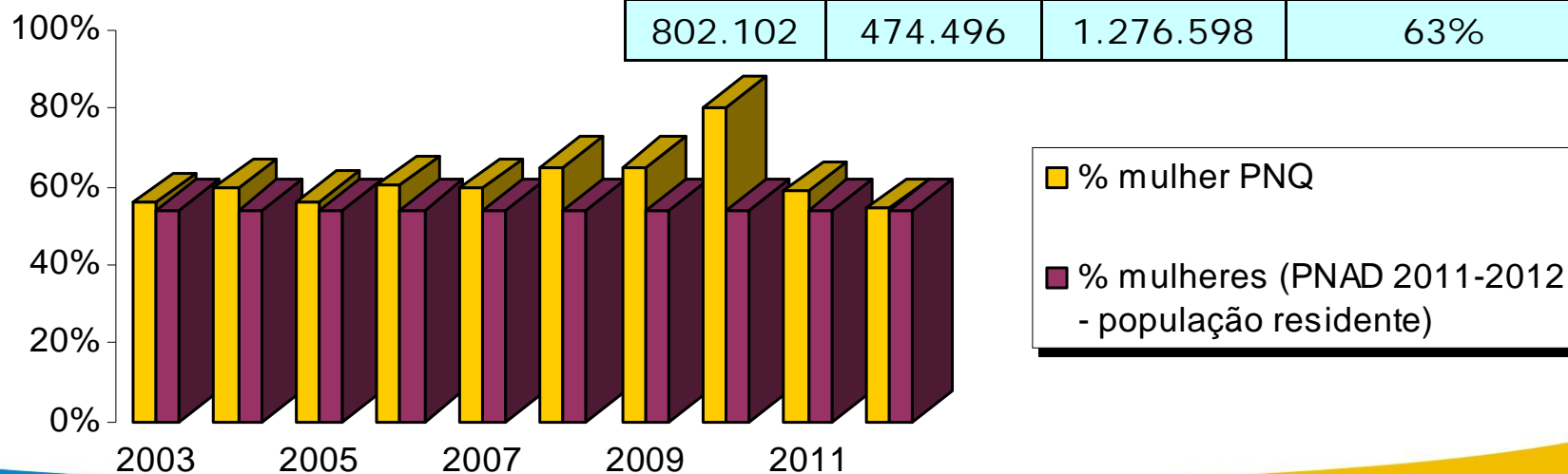




PNQ – distribuição de beneficiários por gênero

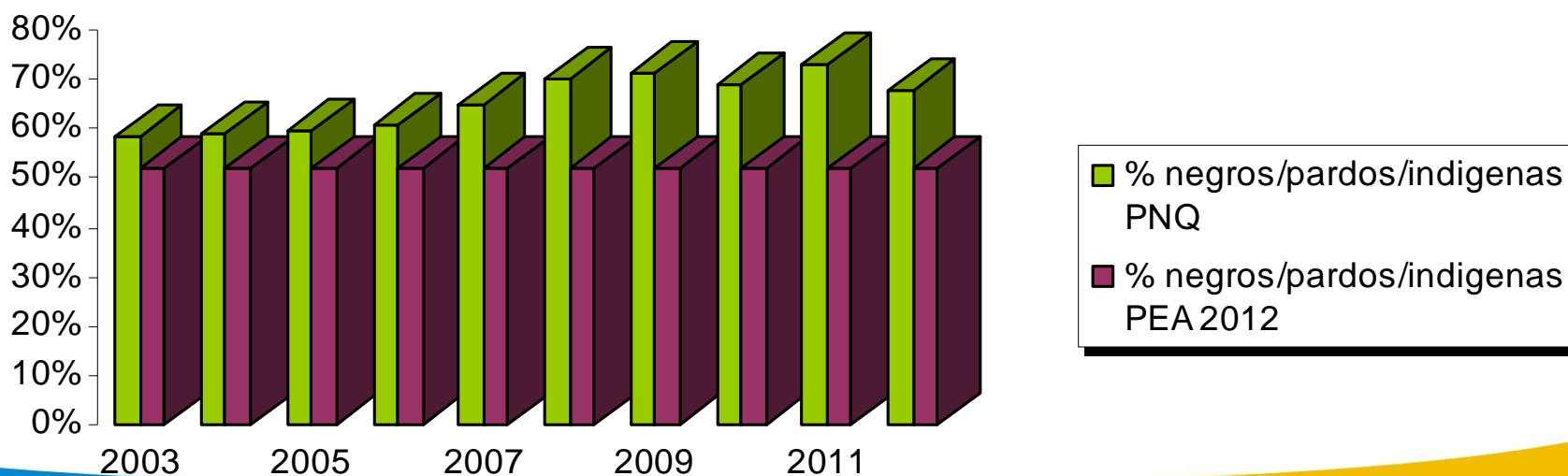
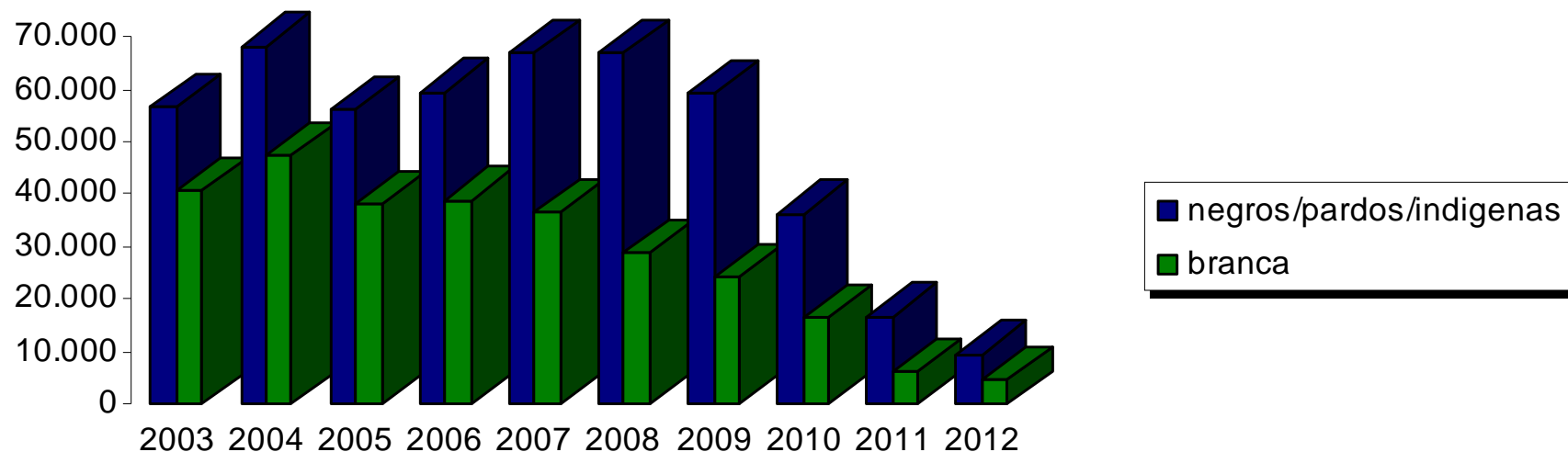


Feminino	Masculino	Total	% mulher PNQ
802.102	474.496	1.276.598	63%



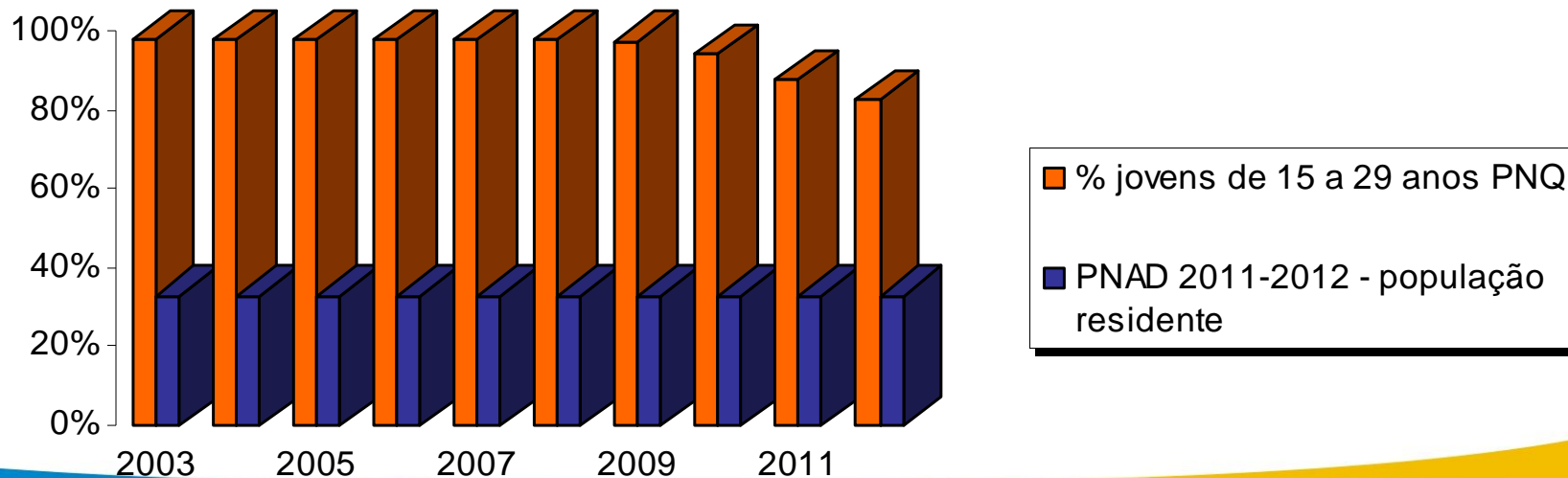
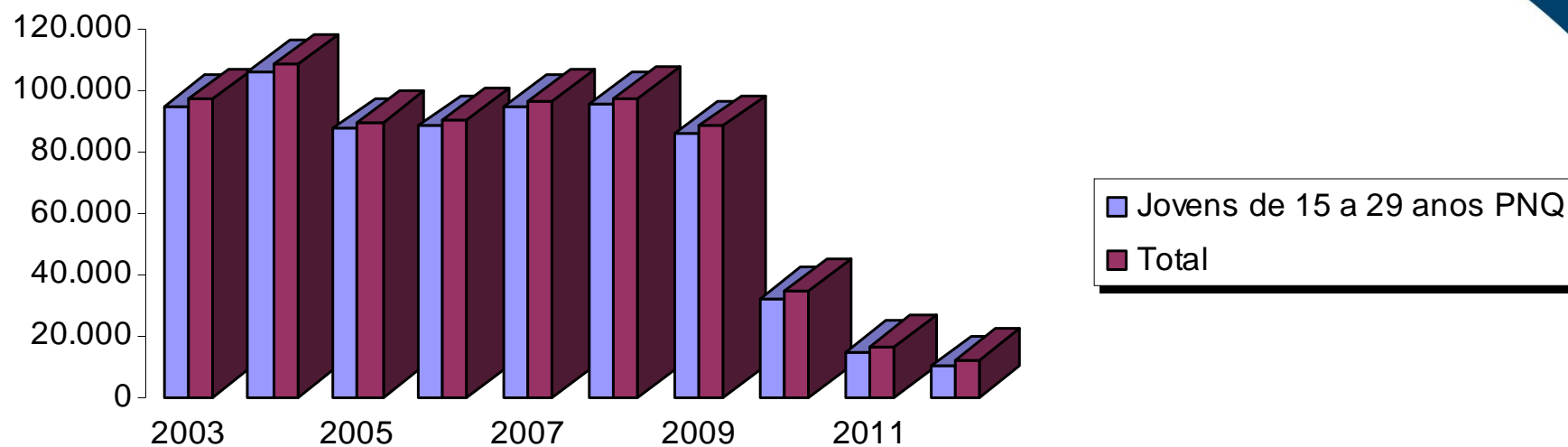


PNQ – distribuição de beneficiários por raça ou cor





PNQ – distribuição de beneficiários por faixa etária



PNQ

- Avaliação do PNQ em andamento;
- Perspectiva de avaliação do impacto dessa política na vida dos beneficiários;
- Principais visões a serem avaliadas:
 - ❖ Integração entre as políticas públicas de emprego e de educação;
 - ❖ Papel das CEEs e CMEs como espaços de participação efetiva da sociedade civil na elaboração e fiscalização;
 - ❖ Adequação dos cursos à carga horária executada;
 - ❖ Metas, taxa de evasão;
 - ❖ Perfil do público atendido;
 - ❖ Focalização da demanda;
 - ❖ Colocação no mundo do trabalho – acompanhamento de egressos;
 - ❖ Métodos de supervisão, monitoramento e supervisão;
 - ❖ Análise do PNQ (parâmetros, diretrizes, execução, regras) à luz da Lei nº13.019/2014.



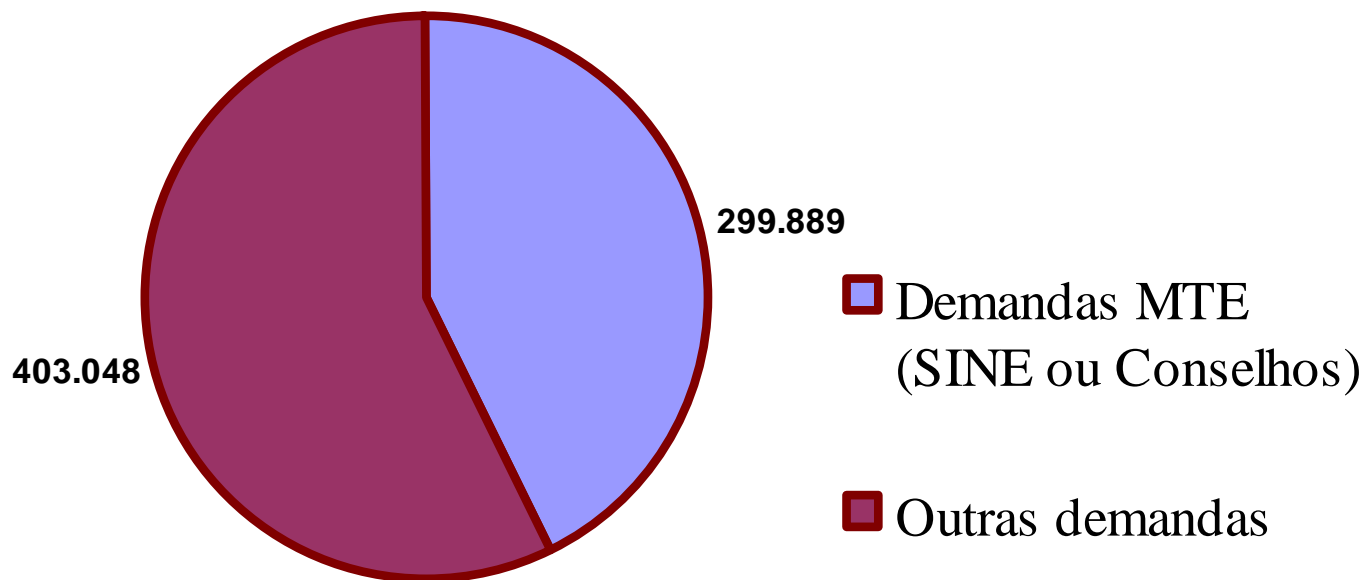
PRONATEC TRABALHADOR

- Nos termos da Lei 12.513/2011 – Pronatec;
- Pronatec Trabalhador foi instituído em dezembro de 2013 por meio de um acordo de cooperação entre MEC e MTE;
- No mesmo acordo foi criado o Pronatec Aprendiz e prevista a integração entre sistemas Mais Emprego e SISTEC.
- MTE atua como demandante – pactua vagas e pré matricula trabalhadores nos cursos ofertados;
- MTE descentralizou a atribuição de levantamento da demanda, pactuação local e pré matricula para as secretarias estaduais e municipais gestoras do SINE;
- Em 2014 as vagas do SINE compõe o Mapa da Demanda do MEC e as demandas das Comissões foram incluídas como potenciais;
- Em 2015 as demandas das Comissões serão incluídas no Mapa da Demanda e as vagas do SINE devem complementar nas localidades não abrangidas pelas Comissões;



PRONATEC TRABALHADOR

➤ Foram 702.937 vagas homologadas pelo MEC para o segundo semestre de 2014, dessas, 299.889 (42,7%) correspondem a alguma demanda do MTE, seja das vagas do SINE (identificadas) ou oriundas das Comissões de Emprego (potenciais).



➤ 13,5% (94.579) do total de demandas homologadas (702.937) correspondem a demandas oriundas das Comissões de Emprego; e 31,8% (223.549) a curso/município com correspondente vaga de emprego registrada no SINE (Mais Emprego)



Obrigada!

Mariangela Coelho

Mariangela.coelho@mte.gov.br

(61) 2031-6239/6157