

O PLANO NACIONAL DE QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR: UMA EXPERIÊNCIA COM PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA

Theresinha Guimarães Miranda
Faculdade de Educação/UFBa.

ANTECEDENTES

Este trabalho é parte da avaliação externa do Plano Estadual de Qualificação Profissional da Bahia – PEQ/Ba., realizada pela Faculdade de Educação da Universidade Federal da Bahia – UFBa e sob a responsabilidade de um grupo de professores, do qual a autora deste artigo participa. Essa avaliação tem uma dimensão bem mais ampla do que a análise que aqui se apresenta, em torno dos parâmetros de eficiência e eficácia do Plano em relação às possibilidades de inserção dos deficientes no mercado de trabalho, ampliando os índices de empregabilidade no Estado como um todo. Sendo assim, buscou-se compreender a proposta em pauta e a forma como se deu o processo de implementação do programa de qualificação profissional para pessoas portadoras de deficiência no estado da Bahia, explicitando os avanços e eventuais problemas que tenham sido percebidos, no sentido de contribuir para o aprimoramento do programa.

Nos últimos anos, os direitos dos portadores de deficiência a iguais oportunidades de trabalho vêm sendo reconhecidos. Tal reconhecimento se deve principalmente à adoção pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, em 1983, da Convenção 159 e da Recomendação 168, as quais tratam da reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes. Na verdade, já em 1948, portanto, 35 anos antes desses dois documentos, o direito ao trabalho era reconhecido na Declaração Universal dos Direitos Humanos sancionada pela Assembléia Geral das Nações Unidas, que no artigo 23, inciso “a” diz que: *“Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de seu trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”*.

No entanto, sabe-se que o portador de deficiência tem ficado à mercê da caridade ou tem exercido funções repetitivas em ambientes protegidos e terapêuticos. Ele tem sido envolvido na confecção ou fabricação de produtos em instituição, enquanto recebe atendimento na área de qualificação para o trabalho. Sabe-se que esse tipo de atividade (produção própria na instituição continua ainda desamparado, tanto pela legislação

trabalhista, quanto pela legislação tributária vigentes no Brasil. Conforme o Ministério do Trabalho (1996), o Brasil dispõe de uma das mais avançadas legislações mundiais de proteção e apoio à pessoa com deficiência, contudo ainda há uma lacuna grande na sua aplicação prática, ainda arraigada de preconceitos e barreiras à sua integração no mercado de trabalho.

O desafio da integração da pessoa portadora de deficiência na comunidade requer a adoção de mecanismos que propiciem a igualdade de oportunidades e preparação para a vida. O fato de apresentar alguma dificuldade, seja intelectual, de locomoção, visual ou auditiva, não pode alijá-la do processo produtivo, nem tampouco torná-la objeto de ações apenas assistencialistas. Esse desafio passa pelo desenvolvimento de programas que possibilitem a inserção dessas pessoas no processo produtivo. As ações de educação profissional devem contemplar medidas de adaptação dos trabalhadores portadores de deficiência aos cursos oferecidos normalmente na comunidade. Assim, devem ser adotados procedimentos complementares que apoiem a integração efetiva dessas pessoas em cursos regulares da comunidade (material em braille, intérprete da língua de sinais, rampas de acesso, por exemplo).

O desenvolvimento de parcerias apresenta-se como alternativa capaz de viabilizar a inclusão da pessoa portadora de deficiência em programas de educação profissional. A articulação entre as entidades representativas dessas pessoas, as instituições de educação profissional, os empresários, os trabalhadores e o governo pode significar a possibilidade concreta da reabilitação e integração da pessoa portadora de deficiência ao sistema produtivo, como requisito ao direito à cidadania.

O Brasil tem uma População Economicamente Ativa – PEA em torno de 71 milhões de trabalhadores, com menos de quatro anos de estudo (não de escolaridade), apenas 20 milhões concluíram o ensino médio e 05 milhões têm formação universitária, o que indica que existem cerca de 46 milhões de trabalhadores brasileiros sem preparo suficiente para atuar em empresas modernas, ou mesmo sem condições de uma qualificação profissional, pois 19 milhões são analfabetos o que equivale a cerca de 20% da população. Destes, aproximadamente 80% se encontram na faixa etária de 15 a 30 anos de idade, ou seja, em plena idade produtiva e com elevado potencial de empregabilidade. E o que dizer da situação da pessoa com deficiência, nesse quadro alarmante da educação no Brasil, quando

nem estatística se tem da sua real situação, mas que tem sido marcada pela segregação e marginalização do fluxo regular de desenvolvimento.

Para se implementar um sistema público de emprego com um mínimo de sustentabilidade, é preciso atuar no sentido de erradicar o analfabetismo de jovens e adultos e garantir, ao mesmo tempo, oferta de educação profissional suficiente para qualificar e requalificar, anualmente a população economicamente ativa. Tudo isto, é claro, tendo como condição o crescimento e a estabilidade da economia, associados a medidas de geração de empregos.

Na perspectiva de provocar mudanças na Educação Profissional é que o Ministério do Trabalho e Emprego- MTE¹, através do PLANFOR- Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador, propõe nova Política para a formação do trabalhador – polivalente e multifuncional que atenda às transformações tecnológicas e organizacionais e às flutuações do mercado de trabalho (Filgueiras, 1998). Para avaliar a implementação dessa política a Faculdade de Educação da UFBA. foi contratada e realizou o levantamento de dados necessários para conhecer a forma como se deu o planejamento e execução do Plano Estadual de Qualificação, no âmbito da Bahia.

No segmento da avaliação de que trata o presente trabalho, as fontes que foram utilizadas para se proceder à análise do PEQ/Ba.-99 em relação ao programa para pessoas portadoras de deficiência foram de dois tipos:

1. Fontes primárias: questionários, entrevistas realizadas com os coordenadores das entidades executoras;
2. Fontes secundárias: planilhas contratuais, projeto dos cursos e relatórios.

Essas fontes foram analisadas entre si e em relação com os documentos oficiais e com os princípios que norteiam o atendimento da pessoa com deficiência

A ATUAL POLÍTICA PÚBLICA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

¹ Ministério do Trabalho e Emprego MTE, a nova designação do MTb - Ministério do Trabalho a partir de 1999.

O Ministério do Trabalho e Emprego – MTE¹ vem implementando, por meio da Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional – SEFOR, uma série de programas, que convergem para três grandes focos:

- ❖ Plano Nacional de Educação Profissional- PLANFOR;
- ❖ Protocolos e acordos de cooperação técnica e financeira;
- ❖ Avanço metodológico, conceitual e operacional em ações de qualificação.

O alcance dessa proposta conjuga ações e recursos do amplo e diversificado complexo de agências e agentes da Educação Profissional do país (universidades, redes de ensino técnico público e privado, instituições de formação profissional, escolas livres, sindicatos, empresas, ONGs). Os recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, destinados aos Planos Estaduais de Qualificação- PEQ, entram como complemento e alavanca desse processo.

Sintetizada no documento “Educação profissional, um projeto para o desenvolvimento sustentado”(MTb/SEFOR, 1995), a proposta situa a educação profissional como elemento de uma política pública de trabalho e renda, por sua vez integrada ao projeto mais amplo de modernização das relações capital-trabalho, consolidação da estabilidade econômica e conquista da equidade social no País.

Traduzida para um novo enfoque conceitual, metodológico e operacional das ações na área de qualificação, essa proposta ressaltou a necessidade de planos e projetos elaborados com foco no mercado de trabalho e na clientela, com vistas à empregabilidade dos treinandos, em face de potencialidades locais, descartando, portanto a qualificação com viés assistencialista ou contencionista (“cursos para ocupar o menor e evitar que fique na rua”, por exemplo); abertura para novas clientelas, com prioridade para população em desvantagem social, ampliando assim o leque de atendimento antes restrito a desempregados cadastrados nos postos do Sistema Nacional de Emprego- SINE.

A Política Nacional de Emprego, a partir dos primeiros anos da década de 90, passou a agregar meios, elastecer diretrizes e definir mecanismos de alocação de recursos dentro de estratégias mais abrangentes, associando o problema do desemprego a outras necessidades sociais que já deveriam, pelo menos algumas delas, universalizadas, como por

1

exemplo, o acesso à educação. A associação do problema do desemprego a outras carências, potencializa as dificuldades de sua resolução e impõe ações conjuntas, complementares e até compensatórias.

Desta forma, a regulamentação do artigo 239 da Constituição Federal, através da lei 7998/90, abre-se a perspectiva da política de emprego ultrapassar os limites do seguro-desemprego, do abono salarial aos trabalhadores e do Sistema Nacional de Emprego (SINE). De fato, a lei 7998/90 ao instituir o Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT² complementa seu objetivo com a determinação de financiamento de programas de desenvolvimento, evidentemente que não mais dentro do modelo de financiamento do processo de industrialização em voga quando o PIS/Pasep foi instituído em meados da década de 60. É essa a raiz do PROGER (Programa de Geração de Emprego e Renda), PRONAF (Programa Nacional de Agricultura familiar), PLANFOR (Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador) e de outros programas que constam com recursos, mesmo que parciais do FAT.

Recentemente, o PLANFOR – Plano Nacional de Formação Profissional enquanto um dos instrumentos da Política de Emprego e destacado como um dos programas prioritários do Governo federal, anuncia uma “nova institucionalidade” na área da Educação Profissional e é implementado de forma descentralizada pelos planos estaduais de qualificação, tendo como princípio básico promover ações de qualificação profissional para segmentos da população, de forma que se chegue a “qualificar, anualmente, 20% da PEA (População Economicamente Ativa) – que soma hoje, no Brasil, 71 milhões de trabalhadores no setor formal e informal³.

O PLANFOR visa contribuir para:

- a) aumento da probabilidade de obtenção de trabalho e de geração ou elevação de renda, reduzindo os níveis de desemprego e subemprego;
- b) aumento da probabilidade de permanência no mercado de trabalho, reduzindo os riscos de demissão e as taxas de rotatividade;
- c) elevação da produtividade, da competitividade e renda.

² Os recursos do FAT provêm da arrecadação das contribuições devidas ao PIS e ao PASEP, da remuneração dos empréstimos a bancos, da remuneração dos depósitos especiais e da parcela de 20% do imposto sindical.

³ MTE/SEFOR: PLANFOR, 1999/2002.

No período 1999-2002, o PLANFOR deverá ter quatro grupos de população alvo, urbana e rural, prioritárias para fins de aplicação de recursos do FAT: **pessoas desocupadas**, principalmente as beneficiárias do seguro desemprego e candidatas a primeiro emprego; **pessoas sob risco de desocupação**, em decorrência de processos de modernização tecnológica, privatização, redefinições de política econômica e outras formas de reestruturação produtiva; **pequenos e microprodutores**, principalmente pessoas beneficiárias de alternativas de crédito financiadas pelo FAT (PROGER, PRONAF e outros); pessoas que trabalham em **condição autônoma, por conta própria ou autogestionada**, e em atividades sujeitas a sazonalidades por motivos de restrição legal, clima, ciclo econômico e outros fatores que possam gerar instabilidade na ocupação e fluxo de renda.

O PLANFOR coloca o imperativo de: “... combater todas as formas de discriminação, especialmente de gênero, idade, raça e cor, garantindo o respeito à diversidade...”, visando à **promoção da igualdade de oportunidades no emprego e na ocupação** (Grifo nosso. Convenção 111 da OIT e Plano Nacional de Direitos Humanos). O PLANFOR 1996-1998 avançou quantitativamente na questão da **diversidade**, garantindo atenção específica aos grupos vulneráveis da PEA, já em 1999-2002 contempla diretrizes para avanço qualitativo no trato da diversidade. Este campo deve ser explorado pelas organizações específicas, tendo por base os vários protocolos que assumem compromissos em relação à qualificação profissional de mulheres (especialmente chefes de famílias), trabalhadores afro-brasileiros, portadores de necessidades especiais, idosos – entre outros.

Na perspectiva de uma gestão democrática dos recursos do FAT, a mesma lei que instituiu o Fundo (7998/90) também instituiu o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT) com representação tripartite e paritária dos trabalhadores, dos empregadores e do governo⁴, e com amplas funções de natureza deliberativa, normativa e de acompanhamento, inclusive com autoridade de propor medidas destinadas ao aperfeiçoamento da legislação de amparo ao trabalhador. Desta forma, tem-se dois vetores da Política Pública de Emprego que funcionam (ou deveriam funcionar) articuladamente

⁴ Cada representação é constituída por 3 membros, sendo que a dos trabalhadores é integrada por indicações da Centrais Sindicais (CUT, CGT, Força Sindical), a dos empregadores pelas Confederações (CNI, CNC, CNF) e a do governo pelos Ministérios do Trabalho, da Previdência e pelo BNDES.

em todas as esferas de poder: de um lado, encontra-se o sistema deliberativo, normativo e regulador das alocações de recursos e definidor de estratégias e, de outro, estão as organizações implementadoras das políticas e estratégias do FAT nos níveis federal, estadual e municipal, como SEFOR e Secretarias Estaduais de Trabalho.

O modelo institucional prevê a formação, então, de Comissões Estadual e Municipal de Emprego com os mesmos critérios e bases da constituição do CODEFAT e preconiza a descentralização de todos os mecanismos de implantação das políticas e estratégias definidas por essa Comissão. Do ponto de vista do fortalecimento dos Municípios, o PLANFOR na Bahia vem destinando ações de Qualificação Profissional através do PEQ, priorizando Municípios com alto índice de desemprego causado por problemas econômicos emergenciais, como é o caso da região da “lavoura cacaueteira”, em crise atualmente e já são 346 Municípios que contam com CMTPE’s (Comissão Municipal Tripartite e Paritária de Emprego), significando, de algum modo, uma mobilização da sociedade civil, na luta pela melhoria das condições de vida da população e do Município.

O grupo de pessoas com necessidades especiais deixa de ser contemplado com um programa “nacional”, o que deve exigir um avanço na concepção e operacionalização dos programas de Educação Profissional - EP, no sentido de permitir e estimular a participação de pessoas com necessidades especiais de visão, audição, locomoção ou mentais. Esse avanço deve se traduzir não só na oferta de facilidades de acesso e deslocamento, em procedimentos de apoio e na utilização de tecnologias adequadas à especialidade do público alvo, e ainda em ações tais como:

- “a) **levantamento do perfil da pessoa portadora de deficiência** (localização, identificação, análise do perfil e necessidades dessa clientela) de modo a subsidiar as ações de qualificação visando ampliá-las quantitativa e qualitativamente;
- b) **capacitação do pessoal docente** (formação de formadores) da REP- Rede de Educação Profissional para o atendimento à pessoa portadora de deficiência, permitindo sua incorporação aos programas regulares de qualificação;
- c) **atualização e aperfeiçoamento dos profissionais** das instituições especificamente voltadas para o atendimento aos portadores de necessidades especiais, nos termos da nova institucionalidade de EP

- d) **articulação dos programas de qualificação** com a classe empresarial, para facilitar o encaminhamento ao mercado de trabalho;
- e) destinação de recursos para o financiamento de **eventos de mobilização e sensibilização da sociedade em geral e do empresariado em particular**, visando a divulgação das realizações do PEQ, bem como das potencialidades a serem exploradas, no âmbito do PLANFOR.” (Guia do PLANFOR, 1999-2002).

Com vistas ao avanço quantitativo e qualitativo dos programas destinados às pessoas portadoras de deficiência, continua fundamental o concurso de entidades e profissionais especializados que possam orientar/definir estratégias mais adequadas à sua implementação. Justifica-se, portanto, a adoção de um programa nacional que privilegie a educação profissional com vistas à integração da pessoa portadora de deficiência ao sistema produtivo, como cidadão pleno de direitos, com oportunidade de mostrar a sua capacidade e de desenvolver as suas habilidades.

BASES CONCEITUAIS

As transformações no mundo da produção, da organização e gestão do trabalho colocam em relevo a centralidade de uma educação de qualidade para a força de trabalho, no sentido de garantir melhores condições de empregabilidade e uma produção com melhores níveis de qualidade e competitividade.

Ora, essa mudança repercute nas estratégias, anteriormente utilizadas para o treinamento do trabalhador, deslocando o seu foco de ação de capacitação visando preparar o indivíduo para um determinado posto de trabalho ou uma ocupação, para uma ação mais ampla, compreendida como **qualificação /requalificação** do trabalhador objetivando garantir a sua empregabilidade. Assim, a mudança de enfoque traz a necessidade de uma discussão sobre a concepção de trabalho, qualificação e empregabilidade, pois, são esses os conceitos-chave que devem balizar os planos, programas e projetos destinados à formação do trabalhador.

Para a discussão da educação profissional, é necessário estabelecer a distinção entre o conceito de qualificação e o de competência. Hirata (1994) chama a atenção para a multidimensionalidade do conceito de qualificação, pois esta compreende, de um lado, a qualificação do emprego (conjunto de exigências definidas a partir do posto de trabalho),

qualificação do trabalhador (conjunto de atributos dos trabalhadores, mais amplo que o primeiro, por incluir as qualificações sociais ou tácitas) e **qualificação como relação social**, historicamente redefinida entre capital e trabalho. Esta última dimensão é a que mais fortemente expressa, de maneira concreta, a concepção de força de trabalho como mercadoria. Nesta relação, historicamente conflitiva, muitas vezes mediada pelo Estado (como no caso brasileiro), definem-se, em toda a sua inteireza, o valor de uso e o valor de troca da mercadoria força de trabalho.

A competência, por sua vez, segundo Hirata (1994:132), é “uma noção oriunda do discurso empresarial nos últimos dez anos e retomada em seguida por economistas na França (...)”. É, segundo a autora, uma “noção marcada política e ideologicamente, da qual está ausente a idéia de relação social que define o conceito de qualificação para alguns autores (D. Kergoat, 1982; M. Freyssenet, 1977, 1992, apud Hirata, 1994)”.

O “modelo de competência” põe, no lugar da relação definida pela qualificação, uma outra, que é marcada pela imprecisão, pela fluidez, pela indefinição, pela instabilidade, em que o saber, a posse do conhecimento do ofício, tende a ser colocado em segundo plano, elevando-se ao primeiro um conjunto de

capacidades gerais e mal definidas [que] tendem a crescer com a aceleração das valorizações da organização e das atribuições (de cargos). Quanto menos os empregos estáveis e mais caracterizados por objetivos gerais, mais as qualificações são substituídas por “saber ser”(Lerolle apud Hirata, 1994).

É nessa perspectiva que se pode entender as propostas de educação profissional desenvolvidas pela SEFOR/ MTb (Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional/Ministério do Trabalho e Emprego) quando postula um novo perfil e novo conceito de qualificação que vá além de habilidades manuais e disposição para cumprir ordens, incluindo também ampla formação geral e sólida base tecnológica. Não basta mais que o trabalhador “saiba fazer” é preciso também “conhecer” e acima de tudo “saber aprender”.

De igual modo, o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT, através da Resolução nº 126/96, em seu artigo 5º, determina que os programas de EP – educação profissional contemplem de forma integrada o desenvolvimento de habilidades básicas, específicas e de gestão, definidas de acordo com o perfil da clientela e

as potencialidades do mercado de trabalho. As habilidades são atributos relacionados não apenas ao saber fazer, mas aos saberes (conhecimentos), ao saber-ser (atitudes) e ao saber-agir (práticas de trabalho). Implicam, pois, dimensões variadas: cognitivas, motoras e atitudinais.

As habilidades básicas podem ser entendidas em uma ampla escala de atributos, que parte de habilidades mais essenciais, como ler, interpretar, calcular, até chegar ao desenvolvimento de funções cognitivas que propiciem o desenvolvimento de raciocínios mais elaborados. As habilidades específicas estão estreitamente relacionadas ao trabalho e dizem respeito aos saberes, saber-fazer e saber-ser exigidas dos postos, profissões ou trabalhos em uma ou mais áreas correlatas. As habilidades de gestão estão relacionadas às competências de autogestão, de empreendimento, de trabalho em equipe.

As ações educativas devem considerar um amplo espectro de possibilidades, mas, de modo ideal, as habilidades devem ser desenvolvidas de maneira integrada e ao se delinear ações de desenvolvimento dessas habilidades é interessante fazer um levantamento de programas já desenvolvidos, que permitam o estabelecimento de parcerias que minimizem esforços e racionalizem recursos.

O PROGRAMA ESTADUAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL PARA PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIAS

Implementado a partir de meados de 1996, o Programa de Qualificação Profissional na área de Pessoas Portadoras de Deficiências vem se ampliando gradativamente, favorecendo uma nova perspectiva de preparação para o trabalho, de forma mais ampla e atendendo às especificidades da clientela a que se destina, seja pelas suas características pessoais, seu nível de conhecimento e demanda do mercado de trabalho, sem a exigência de escolaridade formal. A seguir, apresentaremos os resultados do PEQ/Ba.-99 em relação ao programa de qualificação da pessoa com deficiência, destacando suas implicações para o conjunto de atores envolvidos na gestão, execução, avaliação dos programas. Essa reflexão deriva de um processo de análise cuja principal fonte dos dados apresentados são os mecanismos de avaliação externa do PEQ, conduzida pela UFBA.

As instituições executoras do PEQ/Ba. em 1999, formam parte de uma extensa rede vinculada à oferta de educação profissional no Estado da Bahia, que contempla diversos

tipos de agências formadoras, desde aquelas voltadas exclusiva ou principalmente para o ensino até organizações que desenvolvem suas atividades em outra área, mas dispensam atenção a atividades de ensino e treinamento.

A Tabela 1 demonstra a representatividade dessas agências formadoras nas ações destinadas às pessoas deficientes e a população-alvo destinatária dos cursos.

TABELA 1
Natureza Organizacional e População alvo
Das Entidades Executoras

Entidade Executora	Natureza organizacional	População alvo
APADA*	ONG	Surdos, Desocupados e familiares dos surdos
APAE/Salvador	ONG	Desocupados Candidatos ao 1º emprego
APAE/Candeias	ONG	Desocupados Candidatos ao 1º emprego
APAE/Feira	ONG	Portadores de Deficiência Mental
CEFET/ABC*	Fundação	Pessoas Cegas

* APADA – Associação de Pais e Amigos de Deficientes Auditivos

** CEFET/ABC –Centro Federal de Educação Tecnológica/Associação Baiana de Cegos.

Chama atenção, primeiramente o percentual de ONGs envolvidas com a educação profissional no Estado, pois quando se compara essas executoras com o total das entidades que participaram do PEQ/Ba-99, um total de 33 (trinta e três) que assinaram contrato com a SETRAS – Secretaria de Trabalho e Ação Social para desenvolver cursos de qualificação profissional, verifica-se que representam 1/3 das executoras do PEQ. Nota-se, também, a prevalência de ONGs em relação aos programas destinados aos portadores de deficiência, das 05 entidades que desenvolveram cursos para portadores de deficiência, 04 delas são ONGs, Associações que tradicionalmente já vêm prestando atendimento a esse segmento da população.

Esse dado revela que vem se cristalizando e reforçando certos pressupostos em direção a um modelo de educação profissional para deficientes não articulado à rede regular de educação profissional e às necessidades da sociedade como um todo. Pode-se perceber,

que o foco da educação profissional para deficientes continua na mesma direção do que tradicionalmente ocorria, responsabilidade predominante de Associações Não-Governamentais voltadas para o atendimento da pessoa deficiente, numa perspectiva segregada. Não se percebe, ainda, a nova institucionalidade proposta em relação a essa clientela, mas, já é uma conquista a presença de ações dirigidas para a pessoa com deficiência, inserida numa Política Nacional de Qualificação Profissional, sem que esteja marginal ao processo geral. Contudo, espera-se que se amplie o escopo das instituições que se tornariam aptas a se comprometer com a formação e qualificação profissional dos deficientes, favorecendo a sua integração social.

As entidades executoras envolvidas no PEQ/Ba.-99 desenvolveram suas atividades relacionadas a educação profissional através de diferentes mecanismos que, isolada ou conjuntamente, se constituem nos modos de atuação dessas instituições com base na oferta regular de ações educacionais, que, de forma prioritária, a atuação se deu através de cursos e treinamentos. Além dessa modalidade, atuaram também através de seminários, oficinas e palestras.

Na Tabela 2 pode-se conhecer os cursos desenvolvidos pelas entidades destinados para a população atendida regularmente pela executora, especialmente no que se refere à clientela-alvo do PEQ/PLANFOR. Pode-se observar que os indivíduos que essas executoras atendem – desocupados, candidatos ao 1º emprego, portadores de deficiência, trabalhadores com baixa escolaridade – são os que o PLANFOR define como prioritários.

Em relação às atividades econômicas que orientam as linhas de Educação Profissional oferecidos pela executoras em suas atividades habituais, ressalta-se como, como era esperado, a expressiva presença de atividades voltadas para o setor de serviços, incluindo-se aí os serviços pessoais, coletivos e sociais, seguidos das atividades voltadas para a indústria de transformação, um só curso. Considerando-se o decréscimo observado na demanda de oferta para trabalho/emprego, compreende-se a tentativa de preparar o indivíduo para atividades que possam trazer alguma renda através do trabalho autônomo.

De acordo com as diretrizes do PLANFOR, constitui-se como eixo de desenvolvimento, ações voltadas para o atendimento a clientelas e/ou setores da economia prioritários que deverão ser incluídos nos PEQs Estaduais, atendendo às especificidades locais e regionais no âmbito da Qualificação e Requalificação Profissional.

Os cursos oferecidos voltam-se, predominantemente, para habilidades específicas, ou seja, relacionadas ao trabalho, não havendo desenvolvimento de habilidades de gestão. No caso da APADA que atende pessoas com deficiência auditiva, os cursos oferecidos de LIBRAS –Língua Brasileira de Sinais desenvolvem habilidades básicas, essenciais para o surdo se comunicar, mas onde fica a habilidade específica de qualificação para o trabalho? Parece ser insuficiente uma comunicação sem um preparo para desempenhar uma ocupação profissional. Conforme dito anteriormente, o desenvolvimento de habilidades de maneira integrada possibilita um melhor aproveitamento do potencial da pessoa e racionaliza recursos, o que poderia ser feito através de parcerias.

Outro aspecto a destacar, é a participação de pessoas normais, da comunidade, nos cursos oferecidos pelas entidades de atendimento a deficientes, o que pode parecer um processo da integração social, mas porque não buscar essa integração num outro sentido, levando os deficientes a participarem dos recursos da comunidade. Isso porque, já são poucas as oportunidades que os mesmos têm de qualificação e ficam mais diminutas quando partilhadas por aqueles que têm acesso aos programas regulares de qualificação.

TABELA 2

Cursos oferecidos por Entidade executora e setor da economia

Entidade Executora	Cursos	Setor da Economia
APADA	LIBRAS para surdos- I e II, LIBRAS para ouvintes e Oralização para surdos	Outros Serviços Coletivos, Sociais e Pessoais
APAE/Salvador	Confeitaria I e II Panificação I e II Técnicas em Pátina e Embalagem para presente	Outros Serviços Coletivos, Sociais e Pessoais
APAE/Candeias	Panificação Confeitaria Arte Culinária, Manicure e Pedicure	Outros Serviços Coletivos, Sociais e Pessoais; Ind. de transformação
APAE/Feira	Pintura e envernizamento de móveis Auxiliar de jardinagem	Outros Serviços Coletivos, Sociais e Pessoais
CEFET/ABC	Espanhol Básico Informática Orientação para o Trabalho e Telemarketing	Outros Serviços Coletivos, Sociais e Pessoais

Para a realização de cursos de qualificação profissional e conseqüente integração social de portador de deficiência, no ano de 99 o PEQ/Ba. utilizou recursos da ordem de R\$90.656,00 (noventa mil, seiscientos e cinqüenta e seis reais) para um número de 298 concluintes (Tabela 3), atingindo três municípios: Salvador, Feira de Santana e Candeias, o que se percebe que ainda é muito pequena e tímida a existência de propostas destinadas ao deficiente.

Os recursos utilizados nesse programa devem ter como finalidade ampliar as condições de empregabilidade das pessoas deficientes, possibilitando incorporar conhecimentos, competências e habilidades, além de melhorar a sua escolaridade, visando além de um aproveitamento de novas oportunidades no mercado de trabalho, apoiar e estimular formas de trabalho associativo e autogerido com vistas a elevar a renda dos trabalhadores e, promover e valorizar o trabalho do deficiente, favorecendo a sua qualificação e ampliando suas condições de empregabilidade, o que apenas tem início nessa proposta em estudo.

TABELA 3

Recursos Financeiros e Treinandos por Entidade Executora

Entidade Executora	Número de treinandos	Recursos Financeiros
APADA	85	R\$10.200,00
APAE/Salvador	60	R\$31.056,00
APAE/Candeias	40	R\$19.640,00
APAE/Feira	45	R\$18.000,00
CEFET/ABC	68	R\$11.760,00
TOTAL	298	R\$90.656,00

DIFICULDADES, AVANÇOS E SUGESTÕES

O processo de concepção e implementação do PLANFOR, de mobilização de atores, de avanços gradativos. pode ter seu componente para provocar mudanças, mas isso é pouco para que se obtenha resultados efetivos. É preciso, antes de tudo, levar em conta o

contexto político mais amplo (um governo com um forte discurso social, explorado até seus limites e últimas conseqüências); a existência do FAT e abertura do CODEFAT (traduzido em aportes consideráveis de recursos); o processo de reestruturação produtiva, fazendo da qualificação profissional um tema chave para trabalhadores, empresários, acadêmicos, educadores; a crise institucional e reformas em curso no modelo dominante da EP (Sistema S e Escolas Técnicas). Associe-se a essas questões, a discussão específica das possibilidades de integração social da pessoa com deficiência para se vislumbrar um novo horizonte que se abre para a sua qualificação profissional e deve ser ocupado com competência por aqueles que lidam nesse campo.

Os profissionais das entidades executoras de cursos para a pessoa com deficiência destacou como benefícios para a clientela:

- ❖ Melhoria da competência e da auto-estima do aluno e da família;
- ❖ Crescimento do indivíduo deficiente como pessoa;
- ❖ Melhoria da atitude da família e da sociedade, que passam a acreditar no potencial da pessoa deficiente;
- ❖ Perspectiva de atividade rentável e melhoria de vida familiar, pois muitos passam a desenvolver atividades que trazem ganhos financeiros;
- ❖ Facilita a comunicação e integração da pessoa deficiente.

Dentre as dificuldades para a realização dos cursos, destacam-se:

- ❖ Espaço físico e insuficiência de verba para atender às necessidades;
- ❖ Demora na aprovação do projeto e liberação dos recursos, ocasionando defasagem no cronograma e sobrecarga de atividades no final do ano, quando os profissionais já estão com outros compromissos;
- ❖ Integração entre instrutores e professor especializado;
- ❖ Falta de colaboração da família para a frequência e assiduidade dos alunos

É desnecessário insistir que os avanços e aprendizados apenas se iniciaram. As ações previstas, no Guia do PLANFOR, para as pessoas com deficiência ainda não foram efetivadas, logo, sua consolidação não é linear, nada está garantido, dificuldades surgem a cada momento, reiterando desafios antigos ou propondo novos, que certamente implicam intensificar a estratégia de discussão da educação profissional e de articulação das ações para tal finalidade.

BIBLIOGRAFIA

- AZEREDO, Beatriz. *Políticas Públicas de Emprego: a experiência brasileira*. São Paulo: ABET (Coleção Teses e Pesquisas, v. 1), 1998.
- BAHIA/ SETRAS. *Plano Estadual de Qualificação Profissional*. Salvador/Ba, 1999.
- BORGES, Ângela. Trabalho e Emprego na Bahia: mudanças e desafios no final do século. In: *Bahia 2000. Salvador/Ba: SEI (Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia)*, 1999.
- BRASIL/MTb/SEFOR. *Termos de referência dos programas de educação profissional : nacionais, estaduais, emergenciais*. Brasília: FAT/CODEFAT/MTb/SEFOR, 1996^a
- BRASIL/MTb/SEFOR. *Sistema Público de Emprego e Educação Profissional*. Brasília: MTb/SEFOR, 1996b
- BRASIL/MTb/SEFOR. *Habilidades, uma questão de competências?* Brasília: MTb/SEFOR, 1996c.
- BRASIL/MTb/SEFOR. *Reconstruindo a institucionalidade da educação profissional no Brasil*. Brasília: MTE/SEFOR, 1999
- BRASIL/MTb/SEFOR. *Educação Profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentado*. Brasília: MTE/SEFOR, 1999.
- BRASIL/MTE/SEFOR. *Guia do PLANFOR 1999-2002*. Brasília: SEFOR/FAT, 1999.
- FILGUEIRAS, Luiz. O Novo Trabalhador, Emprego e Qualificação. In: *Construir*, Ano II, Nº 4. Salvador/Ba., 1998.
- FORRESTER, V. *O Horror Econômico*. São Paulo: UNESP, 1997.
- HIRATA, Helena. Da polarização das qualificações aos modelos de competência. In: Ferretti, Celso et allí (org.) *Novas Tecnologias, Trabalho e Educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis: Vozes, 1994.
- HIRATA, Helena. Formação na empresa, educação escolar e socialização familiar: uma comparação França – Brasil – Japão. In *Educação e sociedade*, nº 31:29-47. Campinas/SP: Papyrus, 1998
- POSCHMANN, Márcio. *O fenômeno do Desemprego no Brasil: diagnóstico e perspectivas*. Trabalho encomendado pelo CRUB. Campinas/SP, 1999.
- SINGER, Paul. *Globalização e Desemprego*. São Paulo: Contexto, 1998.