

**Mapa das Experiências
Nacionais de Negociação
Coletiva da Qualificação Profissional**



São Paulo, 2005

APRESENTAÇÃO

Este relatório apresenta o resultado de levantamento realizado pelo DIEESE sobre as iniciativas das organizações dos trabalhadores no âmbito da qualificação profissional. Com este objetivo foram definidos dois tipos de iniciativas a serem mapeadas:

- a) aquelas iniciativas onde as entidades sindicais desenvolvem e executam projetos de qualificação profissional e;
- b) iniciativas de negociação deste tema na relação capital-trabalho.

Para o mapeamento do primeiro tipo de iniciativa que abrange os programas e atividades de qualificação profissional ofertados aos trabalhadores, alguns em parceria com outras instituições, o ponto de partida foi pesquisa semelhante realizada pelo DIEESE, em 1998. Os principais resultados deste levantamento são tratados no capítulo 2 deste relatório. Ainda neste capítulo estão algumas referências a experiências históricas das organizações dos trabalhadores no tema e são apresentados resultados da Pesquisa Sindical do IBGE 2001, sobre a oferta de cursos de qualificação profissional pelas entidades sindicais.

O segundo tipo de iniciativa são as experiências de negociação da qualificação profissional no âmbito da relação capital trabalho. Trata-se da negociação bipartite entre as entidades representativas dos trabalhadores e as empresas ou sua representação. Foram objeto do levantamento experiências em que a qualificação profissional foi objeto principal da negociação coletiva e a negociação de cláusulas de qualificação profissional nos acordos e convenções coletivas. Esta análise foi realizada a partir dos documentos registrados no SACC-DIEESE (Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas) e apresenta um panorama atual da negociação de cláusulas sobre qualificação profissional e educação. Estes dois tipos de experiência de negociação da qualificação profissional estão sistematizados no capítulo 3.

1. INTRODUÇÃO

A luta pela qualificação profissional dos trabalhadores sempre foi uma das bandeiras históricas do movimento sindical. Originou-se quase ao mesmo tempo que os sindicatos, impulsionada pela Revolução Industrial. Desde então, a preparação para o trabalho tem sido um dos focos da ação sindical em diferentes países, operando com diferentes tipos e níveis de intervenção na formação do trabalhador.

Naquela época, as reivindicações refletiam a necessidade dos trabalhadores em obter aprendizado das novas técnicas e conhecimentos requeridos pela atividade industrial nascente.

No caso brasileiro, uma das primeiras proposições foi a idéia da criação de uma universidade operária, aprovada no II Congresso Operário do Estado de São Paulo, em 1908, quando foi sugerido aos sindicatos o apoio ao “desenvolvimento intelectual do operariado”, conforme as tradições do sindicalismo britânico e alemão, entre outros exemplos.

Posteriormente, a União Gráfica de São Paulo, fundada em 1912, previa em seus estatutos a criação de um “Centro Técnico e Instrutivo das Artes Gráficas”, visando à qualificação dos profissionais daquele setor industrial.

Os anos 40 registraram um novo exemplo deste interesse sindical: os metalúrgicos de São Paulo desencadearam uma campanha pelo reconhecimento de técnicos metalúrgicos brasileiros nas empresas e demandaram maiores investimentos em qualificação profissional.

No entanto, o tema da educação profissional nunca alcançou em nosso país a mesma expressão que obteve em outros. Se nos países desenvolvidos a qualificação profissional quase sempre é objeto estratégico das negociações coletivas, no Brasil, pelo menos até os anos 90, a adoção de políticas para a qualificação profissional quase sempre dependeu de medidas de Estado ou de ações isoladas de entidades sindicais e empresas.

A partir dos anos 90, devido às grandes mudanças ocorridas no padrão tecnológico e gerencial das empresas, com reflexo no aumento das taxas de desemprego, surgiu a necessidade de rediscussão do modelo nacional de desenvolvimento. Em meio ao debate público que se seguiu, a questão da qualificação profissional desempenhou papel importante.

É neste contexto que o movimento sindical tem, nos últimos anos, apresentado alternativas para os problemas relacionados à qualificação profissional. As propostas e ações vão desde a formulação de políticas e diretrizes no campo da educação e da qualificação profissional, articulada com outras políticas sociais emanadas de teses e resoluções de encontros e congressos sindicais, participação em fóruns de negociação e gestão da educação e qualificação profissional até, por fim, através da sua própria experiência.

2. PROJETOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EXECUTADOS PELAS ORGANIZAÇÕES DOS TRABALHADORES

Este capítulo visa apresentar as informações referentes ao levantamento realizado pelo DIEESE em 1998, com o objetivo de identificar novas formas de elaboração, financiamento e execução de programas de educação para o trabalho, especialmente aquelas realizadas pelas organizações dos trabalhadores.

Este quadro foi atualizado em 2005, a partir daquelas experiências, acrescidas do resultado de consultas aos Escritórios Regionais do DIEESE.

Foi elaborado um cadastro com 36 entidades sindicais, entre confederações, federações e sindicatos de todo o país, que desenvolveram e executaram projetos de educação e qualificação profissional. As experiências das centrais não foram incluídas neste levantamento. Com a finalidade de realizar este levantamento, foi elaborado um roteiro para registro destas experiências, encaminhado por meio eletrônico e complementado com entrevistas presenciais e por telefone. A maioria dos informantes eram dirigentes sindicais das respectivas entidades e também assessores responsáveis pelo desenvolvimento e pela execução dos projetos.

Com o intuito de contextualizar os resultados deste levantamento, são apresentadas brevemente algumas referências históricas de iniciativas sindicais de execução de projetos de qualificação profissional, a partir de pesquisa realizada por Manfredi e Bastos (1998), com o objetivo de investigar as iniciativas de qualificação profissional feitas por entidades sindicais e organizações populares. Estas iniciativas comprovam que a preocupação com a qualificação profissional é antiga e sempre recorrente entre os trabalhadores. Os resultados da Pesquisa Sindical do IBGE, 2001, sobre a oferta de cursos de qualificação profissional reforçam esta constatação.

Além dos exemplos mencionados no capítulo introdutório foram encontradas referências a atividades de qualificação profissional na imprensa sindical, desde o início do século até o final da década de 30 e, nos períodos subseqüentes, a partir da criação dos sindicatos oficiais, durante o Estado Novo.

Em 1923, a União dos Alfaiates do Rio de Janeiro ministrou curso de Corte e Costura; em 1930, a União dos Trabalhadores Gráficos, o Curso de Novas Técnicas, também no Rio de Janeiro; em 1923, a Associação dos Funcionários de Bancos do Estado de São Paulo ministrou cursos práticos de línguas e contabilidade e, em 1929, organizou o primeiro curso de contabilidade, com duração de três anos (Manfredi e Bastos, 1998).

No final da década de 40 e início da década de 50, essas iniciativas foram direcionadas para a construção e a organização de escolas regulares que ofereciam cursos escolares e de qualificação profissional. Essas iniciativas respaldavam-se na legislação sindical da época, que vinculava a aplicação dos recursos financeiros obtidos com o imposto sindical a atividades assistenciais e educacionais. Destacam-se as iniciativas tomadas pelos sindicatos de trabalhadores metalúrgicos, gráficos, bancários, portuários, entre outros.

Durante a década de 60 e 70, as atividades de qualificação profissional eram realizadas em convênio com entidades oficiais (SENAI, SESC, SESI) e/ou órgãos competentes ligados do Ministério do Trabalho.

Os elementos presentes no resgate das práticas históricas dos trabalhadores organizados no campo da qualificação profissional são

"... indicativos por um lado da relevância que o 'saber técnico' possui para os trabalhadores, tanto no plano individual, como coletivo; por outro, que as iniciativas de profissionalização emergem com mais intensidade nos períodos em que ocorrem transformações nas bases técnicas e organizacionais, nos sistemas de produção." (Manfredi, 1998).

De fato, dados do IBGE referentes à Pesquisa Sindical 2001 mostram que das 15.961 entidades sindicais (de trabalhadores e empregadores), 3.512, aproximadamente 22,0%, mantinham cursos de educação e formação profissional. Desse total, as entidades de trabalhadores representavam 66,8%, e entre estas, 76,1% correspondiam aos sindicatos de trabalhadores urbanos que ofereciam algum tipo de curso.

Em 1988, a Pesquisa de Indicadores Sociais do IBGE contabilizava 9.120 entidades sindicais (de trabalhadores e empregadores). Apenas 6,2% delas mantinham cursos de qualificação profissional. Entretanto, entre as entidades promotoras, as entidades de trabalhadores já se destacavam (54,7%) e os sindicatos de trabalhadores urbanos representavam 70% das iniciativas de qualificação profissional (Manfredi, 1998).

Em relação ao grau de importância das atividades de qualificação profissional por tipo de sindicato, entre os sindicatos urbanos que oferecem algum curso de qualificação e requalificação da mão-de-obra, os de trabalhadores (23,8%) superam os de empregadores (18,9%). No conjunto dos sindicatos rurais, a oferta deste tipo de curso é mais significativa entre os de empregadores (36,1%) do que entre os de trabalhadores (14,3%) - Quadro 1.

Quadro 1
Indicadores de cursos de educação, qualificação
e requalificação de mão-de-obra, por tipo de sindicato
Brasil – 2001 (em %)

Indicadores de cursos de educação, qualificação e requalificação de mão-de-obra	Tipo de sindicato			
	Trabalhadores		Empregadores	
	Urbanos 7.505	Rurais 3.911	Urbanos 2.758	Rurais 1.787
Sindicatos que oferecem algum tipo de curso	1.786 (23,8%)	560 (14,3%)	520 (18,9%)	646 (36,1%)
Principal curso oferecido	Curso básico de Informática (57,9%)	Curso básico de Informática (45,2%)	Curso básico de Informática (39,8%)	Cursos ligados à agricultura e à pecuária (42,9%)
Segundo curso oferecido	Idiomas (30,5%)	Cursos ligados à agricultura e pecuária (32,1%)	Curso de Educação Regular ⁽¹⁾ (27,5%)	Curso de Educação Regular ⁽¹⁾ (35,6%)
Terceiro curso oferecido	Curso de Educação Regular ⁽¹⁾ (26,4%)	Curso de Educação Regular ⁽¹⁾ (26,3%)	Curso Intermediário ou avançado de informática (18,5%)	Curso básico de Informática (22,1%)

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Departamento de População e Indicadores Sociais, Pesquisa Sindical 2001

Elaboração: DIEESE

Nota: 1) Cursos de alfabetização, ensino básico, ensino fundamental ou supletivo, entre outros

Obs.: Um mesmo sindicato pode oferecer um ou mais serviços e atividades aos associados ou aos funcionários das empresas associadas

Nos sindicatos de trabalhadores, entre os urbanos, os três cursos mais oferecidos são básico de informática (57,9%), de idiomas (45,2%) e de educação regular (26,4%). Entre os trabalhadores rurais, os mais oferecidos são básico de informática (45,2%), seguido pelos cursos ligados à agricultura e à pecuária (32,1%), e de educação regular (26,3%). Os principais cursos oferecidos pelos empregadores seguem a mesma temática.

A atualização e a sistematização das experiências de execução de projetos de qualificação profissional pelas organizações dos trabalhadores permitem qualificar melhor os dados quantitativos da Pesquisa Sindical. Ao final do levantamento, foram captadas informações de 24 das 36 entidades cadastradas. Uma dificuldade encontrada, tanto para elaboração do cadastro

de entidades a serem pesquisadas quanto no levantamento das informações, foi o fato de que algumas das experiências já haviam se encerrado e os responsáveis pelo fornecimento das informações não estavam mais vinculados à entidade sindical.

Seguindo a mesma estrutura do levantamento realizado em 1998, foi elaborado o Quadro 2. Além daquelas informações foram incorporadas outras referentes à divulgação dos cursos ou sobre como o trabalhador toma conhecimento destas experiências. A maioria das atividades de qualificação profissional é divulgada através dos órgãos informativos do sindicato (boletins, jornais e outros), aparecem também em rádios e TVs comunitárias e, em menor escala, na internet, nos sites das próprias entidades.

Perguntou-se também sobre o desenvolvimento e a execução das atividades. A maioria dos projetos é desenvolvida e executada pelas próprias entidades, por intermédio dos departamentos ou setores responsáveis pelas atividades de formação, com a assessoria de profissionais para o desenvolvimento e a execução, parcerias com instituições públicas (universidades, institutos e órgãos públicos) ou privadas, como é o caso do Sistema S. Há até mesmo entidades que possuem escolas, centros e institutos e, portanto, são responsáveis pelos projetos, da concepção até a execução.

Outro tema abordado foi a motivação ou justificativa para o desenvolvimento destas atividades. O desemprego e a precarização das relações de trabalho foram as principais motivações. A pouca qualificação e a baixa escolaridade dos trabalhadores também figuram entre os motivos, assim como a necessidade de o movimento sindical se contrapor aos projetos oficiais, desenvolvendo e executando projetos alternativos e inovadores de educação e qualificação profissional.

Foram identificados vários tipos de atividades abrangendo:

- a) Reciclagem para trabalhadores desempregados;

- b) Cursos de qualificação profissional para jovens em busca do primeiro emprego;
- c) Alfabetização para jovens e adultos;
- d) Iniciativas para trabalhadores empregados na perspectiva da formação contínua;
- e) Cursos específicos para trabalhadoras rurais;
- f) Atividades voltadas para agricultura familiar e economia solidária.

Estas atividades são realizadas para trabalhadores das várias categorias profissionais, abrangendo os diversos setores da indústria, do comércio e dos serviços. Muitas delas foram implementadas a partir de meados da década de 90 e são executadas até os dias atuais. Outras se iniciam nos anos 2000 e igualmente se mantêm. Apesar da predominância dos recursos oriundos do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), como fonte de financiamento, há uma diversidade de outras fontes, resultado de parcerias estabelecidas pelas entidades sindicais com instituições não-governamentais, internacionais, Sistema S, além de outros órgãos públicos nas esferas federal, estadual e municipal.

Outro aspecto relevante das experiências diz respeito à abrangência geográfica. Foram localizadas iniciativas de qualificação profissional em quase todas as regiões. Algumas delas inseridas nos projetos de entidades sindicais de âmbito nacional, confederações e centrais sindicais, tornando-se referência ao serem executadas por aquela entidade na localidade onde foi implementada.

Por último, o que chamou a atenção tanto no levantamento realizado em 1998 quanto no de 2005 foi o grande número de projetos realizados pelo movimento sindical, assim como a diversidade e a agilidade nas respostas dadas às demandas por qualificação profissional, mediante a implementação de escolas e cursos que têm como objetivo a educação para o trabalho.

Quadro 2
Experiências sindicais de desenvolvimento e execução de projetos de qualificação profissional – Brasil 2005

ENTIDADES	PROGRAMAS / ATIVIDADES / PÚBLICO	PERÍODO	FINANCIAMENTO	Nº DE TRABALHADORES ENVOLVIDOS	LOCALIDADES
1. APEOESP - dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo	Ciclo Anual de conferências: A Organização do Trabalho Educativo na Escola. Para toda a categoria	2002	Recursos Próprios		São Paulo
	Cursos de Formação em Geografia: Alfabetizar em Geografia. Para professores da área	De 2000 e 2001	Recursos Próprios	300 professores	Subsedes do Interior, Capital e Grande São Paulo
	Curso de Formação Profissional em Língua Portuguesa. Para professores da área		Recursos Próprios	162 professores	
	Curso de Extensão em Ciências. Para professores da área	De 2000 e 2001	Recursos Próprios	150 professores	
	Curso de Preparatório para Concurso Público de Professor de Educação Física. Para candidatos ao Concurso Público.	2005	Recursos Próprios	88 alunos	

2004/2005

ENTIDADES	PROGRAMAS / ATIVIDADES / PÚBLICO	PERÍODO	FINANCIAMENTO	Nº DE TRABALHADORES ENVOLVIDOS	LOCALIDADES
2. CNM/CUT - Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT/Instituto Integrar	Programa Integrar para Trabalhadores Desempregados (PID). Escolaridade (em nível do Ensino Fundamental e Médio) com a Formação Profissional.	Desde 1995, como experiência piloto de construção metodológica	Recursos do FAT e outras parcerias	Formação com cerca de 280.000 trabalhadores (as) desempregados (as), empregados(as) e dirigentes sindicais. Ensino Fundamental de cerca de 10.383. Ensino Médio cerca de 1.058.	Atividades de âmbito nacional. Em 1996, São Paulo. Em 1997, Rio Grande do Sul e Rio de Janeiro. Em 1998, Pará, Santa Catarina e Paraná. Em 1999, Minas Gerais, Bahia e Pernambuco. Em 2000, Alagoas.
	Programa Integrar para Trabalhadores Empregados (PIE). Busca a contratação da formação junto ao empresariado. Esta formação é composta de Formação Básica, Formação Técnica Geral e a Formação Técnica Focalizada.			Certificados 75 trabalhadores da PANEX S/A em formação técnica geral.	
	Programa Integrar para Dirigentes Sindicais (PIFD). Cursos de elevação de escolaridade – ensino fundamental e médio. Cursos de Extensão Economia do Trabalho e Gestão Pública. Em parceria com a UNICAMP - Universidade Estadual de Campinas e a UFSCar - Universidade Federal de São Carlos.			90 dirigentes sindicais certificados no Curso de Economia do Trabalho e 30 dirigentes sindicais certificados no Curso de Gestão Pública.	
3. Confederação Nacional dos Químicos	Programa Integração - Elevação da escolaridade e qualificação profissional para trabalhadores do ramo químico. Para Trabalhadores do Ramo Químico.	De 2000 a 2003	Recursos do FAT	Na Bahia, 180 pessoas.	Municípios de Candeias, Santo Amaro e Feira de Santana.

2004/2005

ENTIDADES	PROGRAMAS / ATIVIDADES / PÚBLICO	PERÍODO	FINANCIAMENTO	Nº DE TRABALHADORES ENVOLVIDOS	LOCALIDADES
4. CONTAG - Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura	Ações Estratégicas para Implementação do Sistema CONTAG de Organização da Produção – SISCOP Oficina Preparatória sobre Métodos e Técnicas de Identificação e Qualificação de Cadeias e Arranjos Produtivos na Agricultura Familiar. Para dirigentes de organizações dos trabalhadores rurais (sindicatos, associações e cooperativas).	De 2003 a 2005	(60%) do PRONAF restante Ministério do Desenvolvimento Agrário e do Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento e outros.	5.000 agricultores (as) familiares.	Projeto de âmbito nacional, mas direcionado para um território em cada estado, considerando alguns critérios.
	Capacitação de Multiplicadores em Gêneros, Saúde e Direitos Sexuais Reprodutivos Oficinas, Seminários e Reuniões contínuas para suporte e avaliação do processo do seminário. Para lideranças femininas e profissionais da área rural.	De 2004 até 2008	Ministério da Saúde e Recursos próprios	Em média 60 trabalhadores por município	23 estados contemplados
	Capacitação de professores que atuam nas escolas rurais - professores da rede pública de ensino que atuam nas escolas rurais	2005	Financiamento MEC com contrapartida das FETAGs e CONTAG	Curso de monitores - foram 63 ao todo, três por Estado. No curso de capacitação 50 professores da Rede Pública por Estado	Atuação em 21 Estados e em cada estado um município.
	Projeto de Desenvolvimento Territorial com Ênfase em Educação no Campo - cursos de capacitação para monitores para a educação no campo. Para dirigentes sindicais, secretários municipais de educação e professores da rede pública ou não.	Iniciado em 2004	Secretaria de Desenvolvimento Agrário junto a Secretaria de Desenvolvimento Territorial	Até 2005 120 pessoas	

2004/2005

ENTIDADES	PROGRAMAS / ATIVIDADES / PÚBLICO	PERÍODO	FINANCIAMENTO	Nº DE TRABALHADORES ENVOLVIDOS	LOCALIDADES
5. Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado da Bahia	Mulher Rural Construindo a Cidadania no Campo através de Políticas Públicas - Educação, Previdência, Direitos Previdenciários, Direitos Humanos, Direitos Sexuais, Políticas Públicas. Para trabalhadoras rurais e dirigentes locais	De 2004 a 2005	Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres além de parcerias com o governo do Estado, STRs e pólos sindicais.	340 mulheres	Municípios do interior do estado e capital.
	Projeto Educar no Campo Alfabetização de Jovens e Adultos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais e Capacitação de Educadores do Campo	2005	Programa Brasil Alfabetizado/MEC	Alfabetização de 7.013 jovens e adultos. Capacitação de 280 educadores.	71 municípios da Bahia
	Projeto Esporte no Campo, Vôlei, Futebol e Capoeira. Crianças e adolescentes entre 07 e 17 anos.	De 2005 a 2006	Programa Segundo Tempo - Ministério dos Esportes	Cada município atende 200 crianças	44 municípios da Bahia
	Programa profissionalizante com 160 cursos. Trabalhador rural, mas também assentados e cooperativas.	De 2004 a 2005	Recursos do FAT	1.088 trabalhadores	
	Projeto de Educação de Assalariados Alfabetização e de Aceleração de 1ª a 4ª série. Trabalhadores da cana numa média de 25% mulheres.	De 2000 a 2005	Financiado pela Usina com contrapartida da FETAG (transporte dos professores) e alguns materiais didáticos são fornecidos pelas secretarias municipais de educação.	1.250 trabalhadores	Municípios onde se encontram as Usinas do Recôncavo
6. Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado do Ceará - FETRAECE	Projeto Raízes - Cidadania e Desenvolvimento para o Campo. Ações voltadas para a agricultura familiar, sócio economia solidária, desenvolvimento local e elevação de escolaridade. Para agricultores (as) familiares.	Desde 2000	Fundo de Amparo	1.500 trabalhadores	Desenvolvido em âmbito estadual abrangendo vários municípios

2004/2005

ENTIDADES	PROGRAMAS / ATIVIDADES / PÚBLICO	PERÍODO	FINANCIAMENTO	Nº DE TRABALHADORES ENVOLVIDOS	LOCALIDADES
7. Federação dos Trabalhadores na Agricultura Familiar da região Sul – FETRAF -Sul	Projeto Terra Solidária. Curso de formação fundamental e profissional integrada de agricultores (as) familiares com certificação em agentes de desenvolvimento para trabalhadores e trabalhadoras da agricultura familiar	De 1999 a 2003	Recursos do FAT e algumas parcerias	1.500 trabalhadores	Localidade da região
8. Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de São Paulo	Cursos de Formação Profissional para Desempregados, jovens candidatos aos primeiro emprego e para trabalhadores empregados em parceria com empresas da base	Desde 1998	FAT, SEBRAE, UNICEF, Secretaria do Trabalho do Município de São Paulo e Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho do Estado de São Paulo.	Desde 1998, estimativa de mais 150 mil pessoas	São Paulo
9. Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Processamento de Dados - Fenadados	Integração. Elevação de escolaridade no ensino e médio. Trabalhadores da categoria e outros.	De 1999 a 2002	FAT e próprios	Em Pernambuco 90 trabalhadores e no Pará 90	Pernambuco e Amazonas
10. Pólo Sindical Valente / Bahia	Planejamento e Gestão na Agricultura Familiar Jovens, Agricultores Familiares e Mulheres.	2005	Recursos do FAT	Três turmas com em média 30 alunos cada	15 municípios da Região do Sisal
11. SEE Bancários de São Paulo Osasco e Região.	Projeto de curso de formação e requalificação do profissional bancário. Vários cursos na área bancária, contabilidade e finanças. Bancários desempregados ou sob risco iminente de demissão, outros trabalhadores com formação compatível.	1996	Recursos do FAT	240 trabalhadores	Município de São Paulo.
12. SEE de Segurança e Vigilância do Estado da Bahia.	Centro de Treinamento e Formação Sindicato Cidadão Curso de Elevação de Escolaridade 1º e 2º Grau e Informática Trabalhadores da categoria e familiares.	Desde 1998	Sindicato e o trabalhador	Desde 1998 aproximadamente cerca de 350. Em informática cerca de 500.	Salvador
13. Sindicato dos Empregados no Comércio de Fortaleza e Região Metropolitana	Informática e Inclusão Digital Informática e Inclusão Digital Comerciantes, desempregados e jovens à	2005		126 trabalhadores	Fortaleza

2004/2005

ENTIDADES	PROGRAMAS / ATIVIDADES / PÚBLICO	PERÍODO	FINANCIAMENTO	Nº DE TRABALHADORES ENVOLVIDOS	LOCALIDADES
	procura do primeiro emprego.				
14. Sindicato dos Empregados no Comércio no Rio Grande do Norte	Programa de Capacitação. Informática e inglês básico. Trabalhadores do comércio varejista, comércio hoteleiros e rodoviários.	De 2000 a 2003	Recursos do FAT	300 trabalhadores	Natal
15. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Osasco e Região	Programa de formação profissional para desempregados e jovens em busca do primeiro emprego.	Desde 1994	Da própria entidade e FAT	Mais de 20 mil trabalhadores	PE-Fernando de Noronha e São Paulo, Osasco, Cotia e Taboão da Serra
16. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Brusque.	Curso de Qualificação Profissional Informática Básica e Avançada. Direcionado aos sócios do sindicato e dependentes.	Desde 1997	Recursos do FAT e atualmente apenas da própria entidade. Totalmente gratuito para os alunos e/ou trabalhadores.	Em média são qualificados 180 alunos por ano	Santa Catarina, Brusque e Guabiruba.
	Curso de Qualificação Profissional Espanhol e Inglês Eletricista Predial. Trabalhadores da categoria.	De 2000 e 2001	Recursos do FAT e da própria entidade. Totalmente gratuito para os alunos e/ou trabalhadores.		Santa Catarina, Brusque e Guabiruba.

2004/2005

ENTIDADES	PROGRAMAS / ATIVIDADES / PÚBLICO	PERÍODO	FINANCIAMENTO	Nº DE TRABALHADORES ENVOLVIDOS	LOCALIDADES
17. Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil e Mobiliário de João Pessoa / Escola Zé Peão	Projeto Escola Zé Peão – Programas Alfabetização na Primeira Laje (APL) e Pós - alfabetização Tijolo sobre Tijolo (TST). O projeto TST é complementado por quatro programas de apoio: a Biblioteca Volante, Oficina de Arte, Atividades Culturais Varanda Vídeo. Existe uma proposta de ampliação buscando a inclusão digital dos trabalhadores, educadores e dirigentes do Sindicato. Formação de educadores para jovens e adultos numa perspectiva popular. Cursos de escolarização / educação básica e curso de seleção e formação de educadores de EJA (Educação de Jovens e Adultos) Trabalhadores da construção civil e em pequena escala. Atende ainda outros trabalhadores nas imediações dos canteiros, porteiros, caseiros, empregadas domésticas.	Desde 1990	Recursos do FAT, Instituições Internacionais, Recursos do FNDE - Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação e Recursos do Brasil Alfabetizado.	Até 2005, foram 4 mil trabalhadores, 200 educadores e cerca de 20 formadores.	Atinge 25 municípios e diversos canteiros de obras espalhados pela Capital.
18. Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil do Espírito Santo	Programa de Elevação de escolaridade e Qualificação Profissional Integração Elevação Escolar até a 8ª série (Ensino Fundamental). Para trabalhadores da C. Civil e seus familiares.	1999/2002	Recursos do FAT, mas a entidade também colaborava com a estrutura física para os educadores se reunirem e em outras necessidades usuais como telefone, energia, computador etc.	Uma média de 400 alunos, sendo que 132 concluíram os 12 módulos previstos e foram certificados.	No Espírito Santo, Serra, Cariacica e Guarapari
19. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Piracicaba, Rio das Pedras e Saltinho.	Projeto Interação Reforço escolar, cidadania, saúde, higiene bucal, artesanato, educação física, artística e social e após um ano, informática. Crianças que trabalhavam ilegalmente (trabalho infantil) em lixões de Piracicaba. Crianças que viviam na mais extrema pobreza, em bairros periféricos.	De 1997 a 2000	Da própria entidade e convênios (UNICEF) e parcerias.	150 crianças	Piracicaba

2004/2005

ENTIDADES	PROGRAMAS / ATIVIDADES / PÚBLICO	PERÍODO	FINANCIAMENTO	Nº DE TRABALHADORES ENVOLVIDOS	LOCALIDADES
20. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas do Rio de Janeiro.	Eletricista Predial-Instalação, Reparos de linhas telefônicas / Eletricista predial e eletrônica básica. Jovens em busca do primeiro emprego.	De 1998 a 2005	FAT / Governo federal	1.040 alunos	
	Curso de Caldeiraria. Voltado para área naval com trabalhadores que já estavam no mercado de trabalho.	De 1998 a 2006	Sindicato das Empresas Metalúrgicas do Rio de Janeiro e recursos dos trabalhadores	60 alunos	Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro
21. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas do ABCD Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra.	Projeto Alquimia Curso: Injeção e Extrusão de Materiais Plásticos (para operadores de máquinas extrusoras e injetoras de materiais plásticos). Trabalhadores empregados nas empresas de transformação de materiais plásticos da região, desempregados e jovens à procura do primeiro emprego.	Desde 1999	Recursos do FAT	5000 trabalhadores	Na Região do Grande ABC - envolvendo 7 municípios
22. SIND-UTE - Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais	Formação de cantineiras de Escola do Estado.	1997 a 2000	Recursos do FAT		
23. STI de Bebidas de Pernambuco	Projeto Formação Cidadão Informática, Cidadão Gestão e Capacitação para Ação Sindical. Desempregados e trabalhadores da base	Desde 1998	Recursos do FAT		Pernambuco

2004/2005

ENTIDADES	PROGRAMAS / ATIVIDADES / PÚBLICO	PERÍODO	FINANCIAMENTO	Nº DE TRABALHADORES ENVOLVIDOS	LOCALIDADES
24. STI Metalúrgicos de Porto Alegre - Escola Técnica José César de Mesquita	Projeto: Consórcio Social da Juventude - Programa Primeiro Emprego Cursos de padaria e confeitaria / Pintura industrial /Auxiliar de cozinha. Para jovens de 16 a 24 anos.	De 2003 a 2005	Parcerias com o Poder Público (MTE) e Empresas Privadas	100 jovens trabalhadores	Porto Alegre
	Projeto Escola de Fábrica. Vários cursos na área hospitalar com ênfase na lavanderia / Manutenção predial / Atendimento ao público / Soldagem metalúrgica / Fundação Metalúrgica. Jovens de 17 a 24 anos.	Início em 2005	Parcerias com o poder público e empresas privadas.	120 jovens	Porto Alegre
	Projeto de Elevação de Escolaridade com Eixo na Economia Solidária. Formação Profissional e Elevação de Escolaridade. Sócios de cooperativas e grupos de alternativa de trabalho e renda.	De 2005 a 2007	Ministério da Educação e Cultura (MEC) e SENAES (Secretaria Nacional de Economia Solidária)	60 trabalhadores	Porto Alegre e Região Metropolitana
	Formação Profissional - Reinserção à Atividade Produtiva - RAP e Programa de Erradicação do Trabalho Infantil - PETI Cursos: padaria e confeitaria, confecção, construção civil, pintura predial, elétrica predial, instalação e manutenção de redes telefônicas, jardinagem, serviços domésticos e hotelaria. Destina-se à população adulta em situação de rua e famílias carentes inseridas no projeto RAP e PETI, vinculados à Fundação de Assistência Social e Cidadania – FASC, da Prefeitura Municipal de Porto Alegre.	De 2002 a 2005	Parcerias com o poder público e empresas privadas.	235 trabalhadores	Porto Alegre

3. A NEGOCIAÇÃO DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA RELAÇÃO CAPITAL TRABALHO

A negociação coletiva tem importância estratégica na relação entre capital e trabalho, em especial para o encaminhamento de questões relacionadas ao processo de qualificação profissional dos trabalhadores, no contexto de mudanças nas relações de produção e na organização do trabalho. Entretanto, esta questão, assim como tantas outras importantes para os trabalhadores, não foram e continuam não sendo parte do núcleo estratégico das negociações coletivas no Brasil.

Em outros países a situação é diferente. Especialmente nos europeus, a organização do mercado de trabalho no pós-guerra incorporou, de modo diferenciado em cada país, um determinado arranjo político e institucional, que conferiu aos sindicatos um relativo poder de interferência, em particular sobre o sistema que contemplava a formação profissional.

Nessas sociedades, o poder de contratar e demitir, a qualificação e outros condicionantes do exercício do trabalho estavam regulados por contratos coletivos assentados em sistemas de relações de trabalho que definiam a negociação como caminho para o enfrentamento dos problemas da relação capital-trabalho, bem como fundamentavam e delimitavam o poder dos atores visando ao equilíbrio de forças no processo de negociação. No campo sindical, o direito de organização no local de trabalho, o direito de greve, o acesso à informação eram componentes determinantes de um modelo que fortalecia a ação sindical.

A possibilidade de agendar questões relativas à formação profissional como objeto de negociação implica conceber e desenvolver um sistema de relações de trabalho em que o papel das organizações sindicais e empresariais seja bem definido e o poder para celebrar acordos fique garantido e reforçado por sustentação legal. No Brasil, estas condições ainda não estão dadas. Ainda

assim, a estratégia da ação sindical tem sido a de ampliação e de diversificação do espaço de negociação, com obtenção, caso a caso, de conquistas significativas. É sob esta perspectiva que o registro, a documentação e a avaliação das experiências são importantes.

3.1 Experiências de Negociação da Qualificação Profissional

Apesar da constatação de que experiências de negociação da qualificação profissional são poucas e recentes pelos motivos já mencionados, foram localizadas algumas, relatadas a seguir. Em geral, nestes processos negociais, a qualificação profissional foi objeto principal da negociação coletiva entre atores sociais respectivos. Ainda que as motivações tenham sido as mais distintas, em razão principalmente da inexistência de regulação desta temática no sistema de relações de trabalho, tais processos só foram desencadeados devido a uma série de circunstâncias combinadas. Ressalte-se que estas experiências estão no rol daquelas bem-sucedidas, isto é, foi possível a celebração de acordos coletivos entre os atores sociais. Existem outras experiências que foram iniciadas e não obtiveram o mesmo sucesso.

Foram localizadas as seguintes experiências em que a qualificação profissional foi objeto de negociação com a conseqüente celebração do acordo coletivo:

- a) Acordo negociado entre a **Comissão de Fábrica** e a empresa sobre a reestruturação produtiva na fábrica da **Mercedes-Benz**, montadora de automóveis localizada em São Bernardo do Campo, empresa da base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.
- b) Constituição de um fundo para financiamento de um projeto de elevação da escolaridade, em nível de ensino médio, de mais de 1.000 trabalhadores, negociado entre a Federação Nacional de Trabalhadores em Telecomunicações – FITTEL e a empresa Telemar, do setor de telefonia. Esta empresa, após processo de reestruturação do setor, que resultou, entre outras mudanças, na privatização das organizações, demitiria os trabalhadores por exigências de um perfil educacional mais

elevado. Estes trabalhadores possuíam, no máximo, o ensino fundamental, eram estáveis e já trabalhavam na empresa antes da privatização.

- c) Participação das empresas em fundo de educação e qualificação profissional, negociado entre o STI Metalúrgicos de Curitiba e a representação patronal correspondente.
- d) Formação profissional, negociada entre o Comitê de Empresa, representação dos trabalhadores e a direção da empresa PANEX, metalúrgica localizada em São Bernardo do Campo, São Paulo, tradicional fabricante de painéis, atualmente líder do mercado, que comercializa as marcas Panex, Rochedo, Clock e Penedo. Esta empresa é da base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.
- e) Negociação da formação e da promoção profissional envolvendo o Sindicato dos Servidores Públicos Municipal de São Paulo e a Administração Pública Municipal. Os trabalhadores envolvidos foram os auxiliares de creche, que antigamente eram classificadas como pajem.

A sistematização que segue teve como base o relato dos respectivos representantes dos trabalhadores que participaram das negociações durante Oficina Metodológica sobre esta temática, promovida pelo DIEESE no âmbito deste projeto, em julho de 2005, em São Paulo. As exposições foram gravadas e posteriormente transcritas. Duas dessas experiências não foram detalhadas em razão de dificuldades de localização dos dirigentes que participaram das mesmas.

A sistematização foi orientada de acordo com o roteiro de questões apresentado a seguir, com ênfase nos elementos que configuram um processo de negociação coletiva.

- a) *Conteúdo /objeto da negociação*
- b) *Trabalhadores abrangidos*

- c) *Atores sociais (protagonistas)*
- d) *Atores aliados*
- e) *Duração do processo*
- f) *Contexto histórico e conjuntural*
- g) *Elementos estratégicos do processo negocial*
- h) *Resultados*

3.2 Acordo sobre Reestruturação Produtiva na Mercedes-Benz

a) Conteúdo/objeto da negociação

- O processo de reestruturação produtiva da empresa

b) Trabalhadores abrangidos

- Todos os trabalhadores da empresa

c) Atores sociais (protagonistas)

- Comissão de fábrica X empresa

d) Atores aliados

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, Subseção do DIEESE, IG-Metal da Alemanha.

e) Duração do Processo

- O processo se inicia em meados dos anos 90. Vários acordos foram assinados.

f) Contexto histórico e conjuntural

- A empresa pretendia implantar um processo de reestruturação produtiva. Este projeto existia na Alemanha e a reestruturação já havia sido implantada. A reestruturação produtiva foi impulsionada pela abertura comercial do governo Collor e pela "Guerra Fiscal", que permitia a atração de investimentos para outros locais mediante incentivos fiscais. A abertura comercial acirrou a concorrência.
- A reestruturação produtiva implicava reorganizar o trabalho na fábrica, o que resultaria em demissões e mudanças no perfil do trabalhador.

g) Elementos estratégicos do processo negocial

- Os trabalhadores souberam antecipadamente do processo de reestruturação.
- Havia duas alternativas: impedir o processo ou interferir. A escolha foi interferir. Para isso era preciso negociar. A empresa queria implantar sem negociar.
- Para forçar a negociação foi necessário realizar paralisações, passeatas na avenida Anchieta etc.
- A empresa cedeu e resolveu negociar.

h) Resultados

- Todo o processo foi negociado e acordado em relação a várias questões: jornada de trabalho; trabalho em grupo; papel e escolha do porta-voz do grupo; manutenção de um efetivo mínimo de trabalhadores nos grupos. Em relação à qualificação profissional dos trabalhadores, o acordo prevê a participação da comissão e do sindicato nas atividades formativas. Na empresa existe um Centro de Formação do Senai e a participação da Comissão e do Sindicato nas atividades formativas profissionais permitiu que o sindicato pudesse realizar um contraponto entre o discurso da empresa sobre reestruturação produtiva e a visão sindical sobre a mesma.

3.3 Formação Profissional Negociada na Empresa Panex

a) Conteúdo/objeto da negociação

- Qualificação profissional dos trabalhadores, denominada de formação técnica geral, que articula formação básica (fundamental e médio) com formação técnica geral e focalizada.

b) Trabalhadores abrangidos

- A formação foi para todos os trabalhadores da fábrica da área de produção, porém, como a demanda foi muito grande, fizeram um sorteio. Inicialmente pensaram em fazer quatro turmas de 25, mas chegaram a três turmas de 25.

c) Atores sociais (protagonistas)

- Comitê Sindical dos Trabalhadores da Panex e Direção da Empresa.
- Na discussão dos primeiros procedimentos, ficou acordada a criação de uma comissão paritária com representantes da empresa e dos trabalhadores, específica para a negociação da qualificação profissional.

d) Atores aliados

- Todo o processo foi assessorado pelo departamento de formação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, pela Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT - CNM/CUT através do Instituto Integrar, pela COPPE/ UFRJ. A COPPE é o Programa de pós-graduação em Engenharia da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

e) Duração do processo

- Começou em 1999, continuou em 2000 e apenas em 2002, o projeto foi implantado. Em 2003, houve a formatura da primeira turma - 75 alunos na sede do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

f) Contexto histórico e conjuntural

- Havia a necessidade de formação profissional. A empresa não promovia formação para os trabalhadores.
- A empresa estava sendo vendida para um outro grupo. Houve várias mudanças no controle da organização ao longo do processo.
- Os trabalhadores enfrentavam dificuldades na fábrica. Houve muitas greves em 1997 e 1998. Em 1998, houve paralisação de 18 dias.
- Nesta época ainda não havia o Comitê de Empresa. Os trabalhadores se organizavam por meio da CIPA.
- A empresa não respeitava os trabalhadores.
- Quando começaram as discussões sobre o projeto entre a CNM/CUT e a COPPE-UFRJ, já havia um acúmulo de lutas na fábrica.

g) Elementos estratégicos do processo negocial

- O ponto de partida foi o projeto da CNM/CUT e da COPPE-UFRJ. Este projeto foi discutido e negociado com a comissão para então ser negociado com a empresa. Houve muitos contratemplos, campanha salarial, greves, mudança no controle e direção da empresa.
- Em 2000, ficou acertado que seria iniciada apenas a pesquisa participativa, ponto de partida para o levantamento das necessidades

de formação, com o compromisso de implantar o projeto "porque senão a empresa pegava a pesquisa e implantava unilateralmente".

- Em 2001, foi concluído o relatório da pesquisa participativa que apontava as necessidades de formação na Panex.

h) Resultados

- Tudo foi negociado: o conteúdo do curso, módulos "página por página", financiamento, professores, monitor, liberação, vale-transporte etc.
- Sobre conteúdos, a visão da empresa era de uma formação específica para uma determinada máquina. Os trabalhadores e a comissão achavam que deveria ser uma formação generalizada.
- Alguns monitores eram trabalhadores da fábrica, formados com o papel de apoiar o professor e discutir questões gerais e específicas.
- O curso foi realizado fora do horário de trabalho - 50% das horas eram remuneradas pela empresa e 50% inseridas no banco de horas.
- A empresa pagava transporte, alimentação e material (xérox, caderno, lápis).
- Foram contratados dois professores: um pago pela CNM/CUT e o outro definido pela CNM/CUT e o SENAI.
- Houve ampliação da organização no local de trabalho.
- O curso levou os trabalhadores a retomar os estudos. Em razão disso, iniciou-se uma discussão sobre bolsa de estudo.

3.4 Negociação da Formação e da Promoção Profissional das Auxiliares de Creche do Município de São Paulo

a) Conteúdo/objeto da negociação

- Curso de magistério para exercício do cargo de professor de educação infantil, em vez da função de pajem.
- Realização de curso supletivo para conclusão do 2o grau.

b) Trabalhadores abrangidos

- Trabalhadores nas creches municipais de SP (6.050, cerca de 1.200 possuíam apenas ensino fundamental).

c) Atores sociais (protagonistas)

- Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de São Paulo e Administração Pública Municipal, por meio de várias gestões.
- Havia uma espécie de comissão com duas representantes de cada creche.

d) Atores aliados

- Fundação Vanzolini da Universidade Estadual de São Paulo, que realizou o projeto pedagógico.

e) Duração do processo

- O processo de negociação começou em 1989.

f) Contexto histórico e conjuntural

- Em 1968, surgiram as primeiras creches públicas no município de São Paulo. A maior parte dos trabalhadores era mulher..
- As creches eram lotadas na secretaria da família e do bem-estar social.

- A partir de 1987, as trabalhadoras começaram a luta por melhores condições de trabalho, redução da jornada e mudança no conteúdo do trabalho.
- Em 1989, ocorreu o primeiro encontro das trabalhadoras de creches e o primeiro concurso público para auxiliar de desenvolvimento infantil. A carga horária, já reduzida para 33 horas semanais, passou para 30 horas semanais, seis horas diárias, o que significa redução de 50% da carga horária diária desde o início do trabalho nas creches.
- Iniciou-se um processo de discussão sobre o tipo de qualificação desejada e, em 1990, foi promovido seminário com universidades e especialistas para construir um projeto de formação.

g) Elementos do processo negocial

- O ponto de partida foi a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação (aprovada em 1996), que transferia as creches para a Secretaria da Educação. As funções das auxiliares - antigas pajens - seriam assumidas por professores.
- A prefeitura realizaria concurso e elas seriam auxiliares de professores. Então, apresentaram projeto de qualificação para ocuparem cargo de professor de educação infantil, com certificação em nível de 2o grau. A prefeitura queria que elas continuassem como auxiliares de desenvolvimento infantil.
- O projeto foi aprovado pelo Conselho Municipal de Educação, mas não houve nenhum acordo para sua implementação.
- O acordo somente ocorreu entre 2001 e 2004. No início das negociações, as creches ainda eram lotadas na Secretaria de Assistência Social.

- Em 2003, uma primeira turma de funcionárias de creches começou a fazer o curso voltado para quem possuía o 2º grau. As que não possuíam fizeram supletivo.
- Entretanto, mesmo certificadas, a legislação não permitia que ocupassem o cargo. Isso poderia ocorrer através de concurso público.
- Este fato resultou em novas rodadas de negociação. Construíram um projeto para que pudessem ingressar na carreira. Ele foi aprovado em maio de 2004. No final de junho de 2005, assumiram o novo posto.

h) Resultados

- Aprovação de Lei Municipal garantindo:

1) curso de qualificação profissional em magistério com certificação em 12 meses, para quem já possuía o 2º grau e para quem não o possuía;

2) curso supletivo de 2º grau;

3) Aprovação de Lei Municipal garantindo o cargo de professor de Educação Infantil e ingresso na carreira do magistério.

- Cerca de 800 pessoas fizeram o curso de 2º grau em dois anos.
- Outras 2.840 realizaram o curso de Magistério (professor de Educação Infantil).
- O salário, que era equivalente a R\$ 370,00, passou a R\$ 1.211,00.

3.5 Algumas Questões sobre as Experiências Sistematizadas ¹

- a) Todas as experiências resultaram em mudanças que seriam implementadas e que trariam conseqüências negativas para os trabalhadores. Estas mudanças desencadearam o processo negocial.
- Na Mercedes-Benz: a reestruturação produtiva;
 - Para os auxiliares de creche do município de São Paulo: a nova Lei de Diretrizes e Bases;
 - Na Panex: ausência de formação, acúmulo de lutas anteriores e insatisfação dos trabalhadores.
- b) A qualificação profissional surge como uma alternativa para o enfrentamento do desemprego e da precarização das condições de trabalho. A intervenção sindical, através da negociação, permitiu que a qualificação profissional acontecesse de forma a atender não apenas aos interesses dos empregadores;
- c) A possibilidade de transformar as mudanças em situações positivas para os trabalhadores só foi colocada a partir da decisão política da organização sindical de intervir no processo;
- d) A mobilização dos trabalhadores e a organização no local de trabalho foram decisivas para o sucesso das experiências.
- e) Em todas as experiências, os resultados da negociação trouxeram situações positivas para os trabalhadores, em vários aspectos. Tais

¹ Parte destas observações foi levantada no debate que se seguiu às apresentações na Oficina Metodológica supracitada.

resultados talvez não fossem alcançados se a qualificação profissional fosse iniciativa unicamente das empresas. Entre as conquistas estão:

- Enfrentamento das demissões e manutenção do emprego/postos de trabalho.
 - Melhoria das condições de trabalho.
 - Aumento da remuneração.
 - Avanço na organização dos trabalhadores.
 - Maior satisfação no trabalho.
 - Elevação dos níveis de escolaridade.
- f) Em quase todas as experiências, os processos foram longos, com uma série de obstáculos. A persistência dos trabalhadores e de suas organizações foi decisiva para a continuidade das discussões;
- g) Ficou comprovado que a negociação da qualificação profissional que atende aos interesses dos trabalhadores requer a construção de um projeto político pedagógico. Isto implica necessidade de alocar recursos, estabelecer parcerias, enfim, mobilizar os conhecimentos e recursos necessários;
- h) O processo negocial, com todos os seus elementos, legitimado pela mobilização dos trabalhadores, permitiu a contraposição e a construção dos interesses comuns entre as partes, que resultaram na celebração dos respectivos acordos.

3.6A Negociação de Cláusulas sobre Qualificação Profissional e Educação em Acordos e Convenções Coletivas em 2003

A análise da negociação coletiva sobre qualificação profissional e educação tomou por base o Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas - SACC-DIEESE.

Esse sistema foi desenvolvido pelo DIEESE para registro e recuperação de informações constantes nos documentos que resultam dos processos de negociação coletiva de trabalho, realizados por diversas categorias profissionais no Brasil. Seus principais objetivos são subsidiar o movimento sindical nesses processos e viabilizar estudos e pesquisas de interesse dos trabalhadores.

O SACC-DIEESE é constituído por um painel fixo de categorias profissionais, cujas negociações coletivas são consideradas paradigmáticas em nível regional, setorial ou nacional.

Em 1993, ano de implantação do sistema, o painel era composto por 94 unidades de negociação e abrangia cerca de 30 categorias profissionais em 14 unidades da federação e em quatro regiões geográficas, além de três negociações nacionais.

Em 2003, o painel foi ampliado para 225 unidades de negociação, passando a acompanhar cerca de 50 categorias profissionais em 18 unidades da federação e cinco regiões geográficas, além de 17 negociações nacionais.

Para a realização deste estudo, foram considerados 205 instrumentos normativos registrados no SACC-DIEESE referentes a 2003 (ver Tabela 1). Optou-se por 2003 por ser este o ano que reunia o maior número de instrumentos registrados no sistema à época da elaboração do estudo.

Em termos setoriais, a maior parte das categorias profissionais que compõem o painel do SACC-DIEESE pertence à indústria (aproximadamente 51,2%), seguida pelos setores de serviços (36,1%), comércio (8,8%) e rural, com 4%².

² No SACC-DIEESE, os setores econômicos - indústria, comércio, serviços e rural - subdividem-se em atividades econômicas, que podem, ainda, ser desmembradas em ramos de atividade. Como exemplo, pode-se citar a atividade de transportes - uma das que compõem o setor de serviços - e que engloba os trabalhadores aeronautas, aeroviários, metroviários, condutores de veículos e marítimos.

A maioria dos instrumentos – 71% – refere-se a negociações que abrangem a categoria como um todo. O restante (29%) corresponde a negociações no âmbito de empresa.

Quanto à abrangência geográfica, a região com maior número de instrumentos registrados é a Sudeste (33,2%), seguida das Regiões Sul (28,3%), Nordeste (19,5%), Centro-Oeste (7,3%) e Norte (4,4%). Há ainda 15 unidades de negociação (7,3%), cuja cobertura é nacional.

Tabela 1
Distribuição dos acordos e convenções coletivas registrados no SACC-DIEESE por setor e ramo de atividade econômica e regiões geográficas
Brasil – 2003

Setor / Atividade Econômica	Região					Nacional	Total de documentos
	N	NE	CO	SE	S		
Rurais	-	3	1	-	4	-	8
Comércio	1	5	2	4	6	-	18
Indústria	2	19	7	40	32	5	105
Alimentação	-	1	2	2	7	-	12
Artefatos de Borracha	-	1	-	2	-	-	3
Construção e Mobiliário	-	6	1	5	2	-	14
Extrativas	-	-	-	1	-	1	2
Fiação e Tecelagem	-	4	-	3	4	-	11
Gráficas	-	-	1	2	2	-	5
Metalúrgicas	-	1	-	11	7	-	19
Papel	-	1	-	2	1	-	4
Químicas e Farmacêuticas	-	2	-	2	3	1	8
Urbanas	2	2	2	7	4	3	20
Vestuário	-	1	1	2	2	-	6
Vidros	-	-	-	1	-	-	1
Serviços	6	13	5	24	16	10	74
Bancos	-	-	-	-	-	3	3
Comunicações	-	2	2	9	5	1	19
Educação	1	2	1	1	2	-	7
Processamento de Dados	1	1	-	2	1	2	7
Segurança e Vigilância	-	2	1	1	1	-	5
Serviços de Saúde	-	2	-	1	2	-	5
Transportes	3	2	1	5	2	4	17
Turismo e Hospitalidade	1	2	-	5	3	-	11
Total	9	40	15	68	58	15	205

Fonte: SACC-DIEESE

3.7 Procedimentos Adotados para Seleção das Cláusulas sobre Qualificação Profissional e Educação

As cláusulas relativas ao tema da qualificação profissional foram agrupadas em dois grandes temas:

1) cláusulas específicas sobre qualificação profissional

Neste grupo estão todas as garantias relativas à preparação do trabalhador para o exercício de seu trabalho ou de suas atividades.

2) cláusulas sobre educação

Neste conjunto foram consideradas todas as cláusulas relacionadas à educação formal. Em cada um desses temas, realizou-se a montagem de subgrupos de cláusulas, agrupadas por afinidade de conteúdo.

Em relação às cláusulas específicas sobre qualificação profissional em 2003, foram identificados três subgrupos, a saber:

- a) **Incentivos à formação e à reciclagem profissional:** neste subgrupo foram tratadas todas as cláusulas relativas à realização de cursos, seminários e treinamentos e suas implicações sobre jornada de trabalho e remuneração dos trabalhadores.
- b) Treinamento e/ou reciclagem, quando da **adoção de inovações tecnológicas ou organizacionais** nas empresas: aqui, foram observadas as garantias negociadas pelos trabalhadores diante dessas mudanças.
- c) **Estágio e aprendizagem** nas empresas: neste item, foram analisadas as cláusulas relativas à contratação, piso salarial, jornada de trabalho e efetivação de estagiários e menores aprendizes.

- d) Além do tema da **qualificação profissional**, observou-se nos diversos documentos analisados uma série de garantias relacionadas à **educação do trabalhador**. De modo geral, estas tratam de garantias e incentivos ao trabalhador estudante e foram agrupadas em dois blocos: **auxílio ou incentivo à educação**: cláusulas que tratam da concessão de benefícios aos trabalhadores estudantes, e; **jornada de trabalho do estudante**: dividem-se entre aquelas que asseguram a manutenção da jornada de trabalho do empregado estudante ou a adequação do tempo de trabalho ao horário escolar; e as que tratam da liberação do empregado para a realização de provas, concursos e exames vestibulares.

3.8 Cláusulas Específicas sobre Qualificação Profissional

As cláusulas específicas sobre qualificação profissional estavam presentes em 121 das 205 unidades de negociação registradas no SACC-DIEESE em 2003. Isso significa que 59,0% das negociações observadas incluíram dispositivos sobre este tema em seus acordos e convenções coletivas de trabalho. No total, foram localizadas 209 cláusulas deste tipo, o que representa uma média de 1,7 cláusula por negociação.

No setor de serviços, verifica-se a maior proporção de cláusulas relativas à qualificação profissional, presentes em 67,6% dos contratos do setor. Na indústria, 57,1% das negociações incluíram cláusulas sobre o tema e no comércio, 55,6%. No setor rural, a frequência deste dispositivo é bem menor: aparece em apenas 11,5% dos documentos analisados. Na Tabela 2, a seguir, são expostos os temas tratados nas cláusulas, localizadas no SACC-DIEESE, referentes à qualificação profissional, bem como a quantidade de registros verificados em cada título e o percentual que representam em relação ao total de cláusulas do tema.

As categorias cujos instrumentos normativos apresentaram maior grau de disseminação de cláusulas de qualificação profissional – constantes em pelo menos 70% dos documentos de cada uma – foram: gráficos, vigilantes, trabalhadores em empresas de processamento de dados, metalúrgicos, empregados em estabelecimentos de saúde, químicos, profissionais da comunicação, professores e urbanitários. A menor incidência de cláusulas dessa natureza foi verificada entre trabalhadores rurais, têxteis, papeleiros, trabalhadores na indústria da alimentação, de artefatos de borracha e trabalhadores na indústria do vestuário. Não foi verificada cláusula de qualificação profissional na CCT referente aos vidreiros.

Tabela 2
Distribuição dos acordos e convenções coletivas com cláusulas
sobre qualificação profissional por setor e ramo de atividade econômica
Brasil – 2003

Setor/Ramo	nº	%	Total de documentos
Rurais	1	12,5	8
Comércio	10	55,6	18
Indústria	60	57,1	105
Gráficas	5	100,0	5
Metalúrgicas	16	84,2	19
Químicas e Farmacêuticas	6	75,0	8
Urbanas	14	70,0	20
Construção e Mobiliário	8	57,1	14
Extrativas	1	50,0	2
Alimentação	4	33,3	12
Vestuário	2	33,3	6
Artefatos de Borracha	1	33,3	3
Papel	1	25,0	4
Fiação e Tecelagem	2	18,2	11
Vidros	-	-	1
Serviços	50	67,6	74
Segurança e Vigilância	5	100,0	5
Processamento de Dados	6	85,7	7
Serviços de Saúde	4	80,0	5
Comunicações	14	73,7	19
Educação	5	71,4	7
Transportes	11	64,7	17
Turismo e Hospitalidade	4	36,4	11
Bancos	1	33,3	3
Total	121	59,0	205

Fonte: SACC-DIEESE

Quanto ao conteúdo, as cláusulas sobre qualificação profissional foram agrupadas em 11 temas, conforme a Tabela 3. A Tabela 4 apresenta a distribuição desses temas por setor e ramo de atividade.

Tabela 3
Distribuição das cláusulas sobre qualificação profissional por tema
Brasil – 2003

Tema	Nº de Cláusulas	%
Estagiários e menores aprendizes	38	18,2
Cursos e treinamentos	37	17,7
Requalificação em caso de inovações tecnológicas ou organizacionais	33	15,8
Remuneração das horas empregadas em cursos e treinamentos	30	14,4
Reembolso dos gastos com qualificação profissional	25	12,0
Licença para participação em cursos de qualificação profissional	18	8,6
Garantias ao empregado demitido	07	3,3
Fundo para a qualificação profissional	06	2,9
Adicional de estímulo à qualificação	05	2,4
Comissão sindical para a qualificação profissional	05	2,4
Qualificação e treinamento da mulher	05	2,4
Total	209	100,0

Fonte: SACC-DIEESE

Tabela 4 – Distribuição das cláusulas sobre qualificação profissional por tema, segundo o setor e ramo de atividade econômica
Brasil – 2003

Setores e Ramos	T E M A S											Total de cláusulas
	APRESENTAÇÃO DE PROPOSTAS E MENORES	CURSOS E TREINAMENTOS	INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS OU ORGANIZACIONAIS	REMUNERAÇÃO DAS HORAS CURSOS E TREINAMENTOS	REEMBOLSO DOS GASTOS COM QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	CURSOS DE QUALIFICAÇÃO LICENÇA PARA PROFISSIONAL	DEMITIDO GARANTIAS AO EMPREGADO	FUNDO PARA A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	ADICIONAL DE ESTÍMULO À QUALIFICAÇÃO	COMISSÃO SINDICAL PARA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	QUALIFICAÇÃO E TREINAMENTO DA MULHER	
Rurais	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Comércio	2	-	-	6	-	2	-	-	-	2	-	12
Indústria	24	16	19	10	12	2	3	5	5	3	5	104
Metalúrgicas	10	3	4	5	2	-	-	1	-	-	5	30
Urbanas	2	6	5	2	6	-	1	3	-	1	-	26
Construção e Mobiliário	3	5	3	-	1	-	-	-	5	-	-	17
Gráficas	3	1	2	-	2	-	1	1	-	1	-	11
Químicas e Farmacêuticas	2	1	4	-	1	-	-	-	-	-	-	8
Alimentação	1	-	-	2	-	1	-	-	-	-	-	4
Fiação e Tecelagem	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2
Papel	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Vestuário	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	2
Artefatos de Borracha	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Extrativas	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Vidros	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Serviços	12	20	14	14	13	14	4	1	-	-	-	92
Comunicações	6	5	9	2	3	2	-	-	-	-	-	27
Transportes	-	5	4	3	-	2	1	-	-	-	-	15
Segurança e Vigilância	-	5	-	-	5	-	2	-	-	-	-	12
Educação	-	2	-	2	2	5	-	-	-	-	-	11

Processamento de Dados	4	1	1	1	2	2	-	-	-	-	-	11
Serviços de Saúde	1	1	-	4	1	2	-	-	-	-	-	9
Turismo e Hospitalidade	-	1	-	2	-	1	1	1	-	-	-	6
Bancos	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2
Total	38	37	33	30	25	18	7	6	5	5	5	209

Fonte: SACC-DIEESE

Nas seções seguintes, serão apresentados os resultados da análise dos conteúdos e o grau de disseminação das cláusulas de qualificação profissional segundo os temas descritos.

a) Estagiários e menores aprendizes

Os critérios, normas e garantias relacionados a estágio e à contratação de menores aprendizes figuram em 38 das negociações analisadas. O tema consta em 22,9% dos instrumentos normativos formalizados na indústria, 16,1% dos assinados no setor de serviços e em 11,1% dos referentes ao comércio.

A maior disseminação de cláusulas sobre o assunto se dá entre os gráficos, metalúrgicos e trabalhadores em processamento de dados, todos com percentual acima de 50%. Os trabalhadores na indústria da alimentação, artefatos de borracha, construção e mobiliário, têxteis, papeleiros, químicos, urbanitários, bancários, empregados em estabelecimentos de saúde e profissionais da comunicação também possuem cláusulas a respeito da questão.

Na maior parte dos casos, tais cláusulas tratam da remuneração do aprendiz, definida como percentual sobre o piso da categoria ou o salário mínimo vigente. Em algumas negociações, a remuneração pode variar mediante a conclusão de etapas de aprendizagem. Nesses casos, o salário pago ao aprendiz tende a se igualar ao piso salarial contratado para a categoria. A remuneração também pode ser definida em função do tamanho da empresa, medido em número de funcionários.

Dezessete negociações tratam da efetivação do menor aprendiz ao final do período de aprendizagem. No geral, essa garantia se expressa pela preferência de contratação do estagiário, quando finalizada a aprendizagem.

Em alguns casos, é estabelecido que, se não houver vagas disponíveis na atividade para a qual foi treinado, o aprendiz poderá ser remanejado para

funções compatíveis. Existe ainda a possibilidade de contratação do aprendiz em caráter temporário e não renovável para fins de desenvolvimento prático dos conhecimentos adquiridos.

Em oito negociações, constatou-se o compromisso das empresas de informar empregados ou sindicatos da abertura de vagas para estágio. Verificou-se, nos resultados de oito negociações, o impedimento de interrupção do período de aprendizagem antes de sua conclusão, salvo demissão por justa causa.

No acordo coletivo de trabalho da Dataprev (Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social) é assegurada a não-contratação de estágio para suprir vagas de pessoal permanente da empresa.

Por fim, a convenção coletiva de trabalho dos metalúrgicos de São Paulo estipula cláusula sobre incentivo ao primeiro emprego. Segundo as disposições do instrumento, os trabalhadores contratados receberão salário equivalente a 75% do menor piso da categoria e terão direito a treinamento ministrado pela empresa. O contrato terá duração de seis meses, ao fim dos quais o aprendiz deve ser efetivado na empresa. Proíbe-se que o número de trabalhadores nessa condição ultrapasse 20% do efetivo da empresa.

Tabela 5
Distribuição das cláusulas sobre estagiários e
menores aprendizes por setor e ramo de atividade econômica
Brasil – 2003

Setor/Ramo	nº	%	Total de documentos
Rurais	-	-	8
Comércio	2	11,1	18
Indústria	24	22,9	105
Gráficas	3	60,0	5
Metalúrgicas	10	52,6	19
Artefatos de Borracha	1	33,3	3
Químicas e Farmacêuticas	2	25,0	8
Papel	1	25,0	4
Construção e Mobiliário	3	21,4	14
Urbanas	2	10,0	20
Fiação e Tecelagem	1	9,1	11
Alimentação	1	8,3	12
Vestuário	-	-	6
Extrativas	-	-	2
Vidros	-	-	1
Serviços	12	16,2	74
Processamento de Dados	4	57,1	7
Bancos	1	33,3	3
Comunicações	6	31,6	19
Serviços de Saúde	1	20,0	5
Transportes	-	-	17
Turismo e Hospitalidade	-	-	11
Educação	-	-	7
Segurança e Vigilância	-	-	5
Total	38	18,5	205

Fonte: SACC-DIEESE

b) Cursos e treinamentos

O compromisso das empresas em promover atividades de capacitação e aperfeiçoamento dos trabalhadores é objeto de negociação de 37 dos 205 instrumentos normativos analisados. O tema foi incorporado a 27,7% dos documentos do setor de serviços, 15,2% da indústria e 12,5% dos trabalhadores rurais. Não foram localizadas garantias a esse respeito nas convenções coletivas dos comerciários.

Em alguns documentos, notadamente em acordos coletivos de trabalho dos eletricitários e dos empregados na indústria de saneamento básico, há menção a programas internos de capacitação. O mesmo se verifica no acordo coletivo

dos trabalhadores da Prodepa (Processamento de Dados do Pará), que assegura recurso para a implementação de programa anual de qualificação, e no acordo coletivo da Petrobras, em cláusula sobre programa de ajuste de capacitação dos empregados.

Em cinco convenções do ramo da construção civil, o equivalente a 35,7% do total dos documentos da categoria analisados, verificam-se cláusulas sobre convênio com o SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), para a criação de escolas de formação e aperfeiçoamento profissional.

Além dos casos citados, todas as convenções coletivas dos vigilantes incluem cláusulas sobre a realização de cursos de reciclagem obrigatórios por lei.

Entre os contratos dos trabalhadores rurais, o tema é tratado apenas na convenção coletiva dos canavieiros de Pernambuco. Além da qualificação, exigida por lei, do trabalhador lotado na aplicação de defensivos agrícolas, garante-se o investimento na capacitação profissional dos trabalhadores agrícolas em empresas com mais de 100 funcionários.

Por fim, os eletricitários da Light (RJ) e os rodoviários de Minas Gerais asseguraram a suas entidades sindicais o direito de acesso aos conteúdos programáticos dos treinamentos realizados pelas empresas.

Tabela 6
Distribuição das cláusulas sobre cursos
e treinamentos por setor e ramo de atividade econômica
Brasil – 2003

Setor/Ramo	Nº	%	Total de documentos
Rurais	1	12,5	8
Comércio	-	-	18
Indústria	16	15,2	105
Construção e Mobiliário	5	35,7	14
Urbanas	6	30,5	20
Gráficas	1	20,0	5
Metalúrgicas	3	15,8	19
Químicas e Farmacêuticas	1	12,5	8
Alimentação	-	-	12
Fiação e Tecelagem	-	-	11
Vestuário	-	-	6
Papel	-	-	4
Artefatos de Borracha	-	-	3
Extrativas	-	-	2
Vidros	-	-	1
Serviços	20	27,7	74
Segurança e Vigilância	5	100,0	5
Transportes	5	29,4	17
Educação	2	28,6	7
Comunicações	5	26,3	19
Serviços de Saúde	1	20,0	5
Processamento de Dados	1	14,3	7
Turismo e Hospitalidade	1	9,1	11
Bancos	-	-	3
Total	37	18,0	205

Fonte: SACC-DIEESE

c) Requalificação de trabalhador em caso de inovações tecnológicas ou organizacionais

A obrigação patronal com o treinamento dos trabalhadores atingidos por inovações tecnológicas ou organizacionais está presente em 33 documentos analisados. O assunto foi negociado apenas no setor de serviços e na indústria, cobrindo 18,9% e 18,1% dos instrumentos, respectivamente.

Na indústria, o tema foi acordado pelos eletricitários, gráficos, metalúrgicos, papeleiros, químicos e trabalhadores na indústria da construção civil e, no setor

de serviços, pelos empregados em comunicação - principalmente jornalistas -, processamento de dados e transportes.

Tabela 7
Distribuição das cláusulas sobre requalificação em caso de inovações
tecnológicas ou organizacionais por setor e ramo de atividade econômica
Brasil – 2003

Setor/Ramo	Nº	%	Total de documentos
Rurais	-	-	8
Comércio	-	-	18
Indústria	19	18,1	105
Químicas e Farmacêuticas	4	50,0	8
Gráficas	2	40,0	5
Urbanas	5	25,0	20
Papel	1	25,0	4
Construção e Mobiliário	3	21,4	14
Metalúrgicas	4	21,1	19
Alimentação	-	-	12
Fiação e Tecelagem	-	-	11
Vestuário	-	-	6
Artefatos de Borracha	-	-	3
Extrativas	-	-	2
Vidros	-	-	1
Serviços	14	18,9	74
Comunicações	9	47,4	19
Transportes	4	23,5	17
Processamento de Dados	1	14,3	7
Turismo e Hospitalidade	-	-	11
Educação	-	-	7
Segurança e Vigilância	-	-	5
Serviços de Saúde	-	-	5
Bancos	-	-	3
Total	33	16,1	205

Fonte: SACC-DIEESE

No tocante ao conteúdo, essas cláusulas discorrem sobre a obrigatoriedade, o compromisso ou o empenho das empresas em promover cursos de requalificação dos empregados atingidos por inovações tecnológicas.

Em alguns casos, os empregadores se comprometem a qualificar os trabalhadores apenas quando houver disponibilidade de vagas ou se eles possuírem as qualificações mínimas requeridas ao treinamento para a nova função.

Há também critérios para a extinção de setores ou postos de trabalho, em cláusulas que fazem referência tanto à obrigação de transferência do empregado, sujeito ou não a treinamento, como ao compromisso de possibilitar o seu reaproveitamento. Como no caso anterior, a transferência pode estar relacionada à disponibilidade de vagas ou ao nível de qualificação do trabalhador.

Oito das categorias analisadas conquistaram a garantia de que seus sindicatos sejam comunicados dos projetos de inovação tecnológica ou organizacional das empresas. A metade desses documentos assegura também a discussão sobre os critérios e procedimentos a serem adotados para a implementação das mudanças. Destacam-se aqui os eletricitários da CPFL – Companhia Paulista de Força e Luz –, que instituíram comissão paritária para tratar dessas mudanças e possuem o compromisso da empresa de manter o nível de emprego em um patamar acordado entre as partes.

d) Remuneração das horas empregadas em cursos e treinamentos

Um dos temas mais recorrentes em cláusulas sobre qualificação profissional é o que trata dos critérios de integração à jornada de trabalho do tempo despendido pelo trabalhador em cursos, reuniões e treinamentos, procedendo-se, portanto, ao pagamento das horas dedicadas a esse fim. Em 2003, foram contabilizados 30 documentos que contavam com dispositivos contratuais a esse respeito, o que equivale a 14,6% do universo de instrumentos pesquisados.

Em termos relativos, foi no comércio que mais se firmou cláusulas sobre o tema, presente em 33,3% dos instrumentos do setor analisados. No setor de serviços, instituíram-se regras em 18,9% dos documentos - especialmente dos trabalhadores em estabelecimentos de saúde, mas também nas convenções coletivas de jornalistas, professores e empregados em transportes e em turismo e hospitalidade - e, na indústria, em 9,5% - contemplados os têxteis, metalúrgicos, urbanitários e trabalhadores na indústria da alimentação.

Tais cláusulas podem tratar de cursos e treinamentos de presença obrigatória ou facultativa (no último caso, quando as atividades se voltam para o aperfeiçoamento profissional do trabalhador, realizadas pela empresa ou por instituições conveniadas). Quando o treinamento for de presença obrigatória, recomenda-se, em geral, que seja realizado durante a jornada de trabalho. Se isso não ocorrer, as horas gastas nesses cursos podem ser pagas com adicional de horas extras ou compensadas posteriormente, segundo regras específicas de cada categoria.

Para cursos e treinamentos não obrigatórios, a regra comumente adotada é a de que o tempo consumido nessas atividades não seja remunerado.

Os eletricitários da CEMIG (Companhia Energética de Minas Gerais) – asseguram em seu acordo coletivo de trabalho que o tempo de deslocamento para a Escola de Formação e Aperfeiçoamento Profissional seja convertido em horas extras remuneradas, desde que não coincida com o horário de trabalho.

Tabela 8
Distribuição das cláusulas sobre remuneração das horas
empregadas em cursos e treinamentos por setor e ramo de atividade econômica
Brasil – 2003

Setor/Ramo	nº	%	Total de documentos
Rurais	-	-	8
Comércio	6	33,3	18
Indústria	10	9,5	105
Metalúrgicas	5	26,3	19
Alimentação	2	16,7	12
Urbanas	2	10,0	20
Fiação e Tecelagem	1	9,1	11
Construção e Mobiliário	-	-	14
Químicas e Farmacêuticas	-	-	8
Vestuário	-	-	6
Gráficas	-	-	5
Papel	-	-	4
Artefatos de Borracha	-	-	3
Extrativas	-	-	2
Vidros	-	-	1
Serviços	14	18,9	74
Serviços de Saúde	4	80,0	5
Educação	2	28,6	7
Turismo e Hospitalidade	2	18,2	11
Transportes	3	17,6	17
Processamento de Dados	1	14,3	7
Comunicações	2	10,5	19
Segurança e Vigilância	-	-	5
Bancos	-	-	3
Total	30	14,6	205

Fonte: SACC-DIEESE

e) Reembolso dos gastos do trabalhador com qualificação profissional

O pagamento total ou parcial das despesas do trabalhador com cursos de qualificação profissional e a concessão de bolsa de estudo em instituições de ensino profissional são garantias estabelecidas em 25 dos instrumentos normativos pesquisados. No setor de serviços, o tema foi localizado em 17,6% dos contratos e, na indústria, em 11,4%. Não há registro da presença do tema nos documentos formalizados por comerciários e trabalhadores rurais.

Em geral, o reembolso é assegurado quando a qualificação profissional é de manifesto interesse da empresa, podendo ou não estar condicionado à comprovação de assiduidade e aproveitamento do trabalhador nos cursos.

Na maioria das vezes, o reembolso é definido em 50% das despesas com inscrição e mensalidade dos cursos. Para os eletricitários da CEB (Companhia Energética de Brasília), contudo, o subsídio pode ser elevado para 80%, caso o trabalhador assine um termo de permanência na empresa pelo tempo equivalente à duração do curso.

No acordo coletivo de trabalho da Coelba (Companhia de Eletricidade do Estado da Bahia), é definida a criação de um fundo para custeio equivalente a 50% das despesas dos trabalhadores em cursos de qualificação profissional.

O reembolso integral dos gastos com cursos dessa natureza foi estabelecido em cinco negociações: gráficos do Rio Grande do Sul, radialistas do Distrito Federal, empregados em processamento de dados e jornalistas de Pernambuco e empregados em estabelecimentos de saúde de Campinas. Para os jornalistas de São Paulo, o reembolso poderá ser parcial ou total, a critério da empresa.

A concessão de bolsas de estudo em instituições de ensino profissional aparece em dois acordos de empresas do setor elétrico: Furnas Centrais Elétricas e Light, do Rio de Janeiro e; no acordo coletivo da Cedae (Companhia Estadual de Água e Esgoto) também do Rio de Janeiro.

Existem ainda outras formas de concessão de auxílios atreladas à qualificação do trabalhador, tais como o fornecimento de vale-transporte e auxílio-alimentação para os empregados matriculados em cursos de aperfeiçoamento profissional e, no caso específico dos trabalhadores em processamento de dados, doação ou empréstimo de equipamentos para montagem de laboratório de informática.

Observa-se em todos os documentos dos vigilantes o compromisso das empresas de custear os cursos de reciclagem exigidos por lei.

Tabela 9
Distribuição das cláusulas sobre reembolso dos gastos do trabalhador
com qualificação profissional por setor e ramo de atividade econômica
Brasil – 2003

Setor/Ramo	nº	%	Total de documentos
Rurais	-	-	8
Comércio	-	-	18
Indústria	12	11,4	105
Gráficas	2	40,0	5
Urbanas	6	30,0	20
Químicas e Farmacêuticas	1	12,5	8
Metalúrgicas	2	10,5	19
Construção e Mobiliário	1	7,1	14
Alimentação	-	-	12
Fiação e Tecelagem	-	-	11
Vestuário	-	-	6
Papel	-	-	4
Artefatos de Borracha	-	-	3
Extrativas	-	-	2
Vidros	-	-	1
Serviços	13	17,6	74
Segurança e Vigilância	5	100,0	5
Educação	2	28,6	7
Processamento de Dados	2	28,6	7
Serviços de Saúde	1	20,0	5
Comunicações	3	15,8	19
Transportes	-	-	17
Turismo e Hospitalidade	-	-	11
Bancos	-	-	3
Total	25	12,2	205

Fonte: SACC-DIEESE

f) Licença para participação em cursos de qualificação profissional

A liberação de empregados para a participação em cursos, seminários e atividades de aprimoramento profissional é objeto de regulamentação em 18 negociações analisadas, sendo 14 apenas no setor de serviços.

Em alguns dos documentos assinados, é estipulada uma licença remunerada de três ou cinco dias por ano, mediante solicitação com antecedência de cinco dias. Para os marítimos do Pará, a licença perdurará até a conclusão do curso.

Em quatro instrumentos normativos de professores, a concessão de licença é estipulada para participação em congressos e seminários concernentes à

profissão. Em um desses casos, a licença é garantida mediante solicitação prévia de 15 dias e comprovação posterior de comparecimento às atividades. Para os professores de Pernambuco, foi fixada uma licença não remunerada de um ano, renovável uma única vez, para participação em cursos de aperfeiçoamento ou especialização relacionados à atividade profissional.

Também foram verificadas cláusulas sobre o tema entre os empregados da saúde, de processamento de dados, da comunicação e entre trabalhadores da indústria de alimentos e extrativa.

Tabela 10
Distribuição das cláusulas sobre licença para participação
em cursos de qualificação profissional por setor e ramo de atividade econômica
Brasil – 2003

Setor/Ramo	nº	%	Total de documentos
Rurais	-	-	8
Comércio	2	11,1	18
Indústria	2	1,9	105
Extrativas	1	50,0	2
Alimentação	1	8,3	12
Urbanas	-	-	20
Metalúrgicas	-	-	19
Construção e Mobiliário	-	-	14
Fiação e Tecelagem	-	-	11
Químicas e Farmacêuticas	-	-	8
Vestuário	-	-	6
Gráficas	-	-	5
Papel	-	-	4
Artefatos de Borracha	-	-	3
Vidros	-	-	1
Serviços	14	18,9	74
Educação	5	71,4	7
Serviços de Saúde	2	40,0	5
Processamento de Dados	2	28,6	7
Transportes	2	11,8	17
Comunicações	2	10,5	19
Turismo e Hospitalidade	1	9,1	11
Segurança e Vigilância	-	-	5
Bancos	-	-	3
Total	18	8,8	205

Fonte: SACC-DIEESE

g) Garantias ao empregado demitido

Importante item das negociações sobre qualificação profissional, o compromisso das empresas de oferecer ou custear cursos de requalificação profissional aos empregados demitidos foi verificado em sete dos instrumentos que integram o SACC-DIEESE: no acordo coletivo da CPFL e nas convenções coletivas dos trabalhadores na indústria do vestuário, bancários e vigilantes, de Curitiba e do Rio de Janeiro.

Na convenção coletiva dos bancários de 2003, foi definido o pagamento de despesas com cursos de qualificação e requalificação profissional dos empregados dispensados sem justa causa, considerando-se o limite de R\$ 574,70.

O acordo coletivo de trabalho da CPFL prevê concessão de ajuda de custo equivalente ao salário-base do empregado demitido sem justa causa, observados o valor mínimo de R\$ 1 mil e máximo de R\$ 3 mil, para custeio de cursos de capacitação, recolocação e orientação profissional.

Nas duas convenções coletivas de vigilantes que incluíram o tema aparece a obrigação das empresas de custear os cursos de reciclagem obrigatórios, vencidos ou a vencer, dos empregados demitidos. No caso dos vigilantes de Curitiba, estão cobertos todos os empregados dispensados sem justa causa dentro do prazo de até 75 dias antecedentes ao término do curso de reciclagem. Para os vigilantes do Rio de Janeiro, esse prazo é de seis meses.

O compromisso de disponibilizar a certificação dos cursos realizados na empresa antes da dispensa foi objeto de acordo de três negociações: dos gráficos e das costureiras de São Paulo e dos trabalhadores em empresas de transporte rodoviário de passageiros de Minas Gerais.

Tabela 11
Distribuição das cláusulas sobre garantias ao empregado
demitido por setor e ramo de atividade econômica
Brasil – 2003

Setor/Ramo	nº	%	Total de documentos
Rurais	-	-	8
Comércio	-	-	18
Indústria	3	2,9	105
Gráficas	1	20,0	5
Vestuário	1	16,7	6
Urbanas	1	5,0	20
Metalúrgicas	-	-	19
Construção e Mobiliário	-	-	14
Alimentação	-	-	12
Fiação e Tecelagem	-	-	11
Químicas e Farmacêuticas	-	-	8
Papel	-	-	4
Artefatos de Borracha	-	-	3
Extrativas	-	-	2
Vidros	-	-	1
Serviços	4	5,4	74
Segurança e Vigilância	2	40,0	5
Turismo e Hospitalidade	1	9,1	11
Transportes	1	5,9	17
Comunicações	-	-	19
Educação	-	-	7
Processamento de Dados	-	-	7
Serviços de Saúde	-	-	5
Bancos	1	-	3
Total	7	3,4	205

Fonte: SACC-DIEESE

h) Fundo para qualificação profissional

A constituição de fundos para custear a elaboração ou a manutenção de programas de qualificação e requalificação profissional foi, em 2003, objeto de acordo em cinco negociações da indústria e uma do setor de serviços.

Dois dos documentos resultantes são de empresas públicas urbanas. Consta deles o compromisso das empresas de destinar recursos para a manutenção de programas internos de qualificação profissional.

Nas negociações do setor privado, foram criados fundos sindicais para a implementação de programas de educação e qualificação. No acordo coletivo de trabalho da CPFL, a empresa se compromete a destinar o equivalente a 1% da folha de pagamento dos salários-base para a manutenção de Conselho de Atualização e Aperfeiçoamento Profissional, cuja atribuição é analisar e validar os planos semestrais de treinamento elaborados pela empresa. O conselho é composto por representantes da CPFL e por um funcionário indicado pelo sindicato.

A convenção coletiva dos trabalhadores em empresas de asseio e conservação do Paraná determina a contribuição patronal de R\$ 0,50 mensais por empregado para a manutenção de um fundo de formação profissional gerido pelo sindicato profissional.

Os gráficos do Paraná conquistaram, em sua convenção coletiva, uma contribuição empresarial de R\$ 60,00 por empregado para os dois sindicatos representantes dos trabalhadores - do estado e da capital -, tendo em vista a promoção de assistência social e formação profissional em benefício dos integrantes da categoria.

As empresas metalúrgicas de Curitiba são obrigadas pela convenção coletiva a contribuir com 13% do salário-base de cada empregado para a manutenção de um fundo de educação e qualificação profissional de seus funcionários, gerido pelo sindicato da categoria.

Tabela 12
Distribuição das cláusulas sobre fundo para a qualificação
profissional por setor e ramo de atividade econômica
Brasil – 2003

Setor/Ramo	nº	%	Total de documentos
Rurais	-	-	8
Comércio	-	-	18
Indústria	5	4,8	105
Gráficas	1	20,0	5
Urbanas	3	15,0	20
Metalúrgicas	1	5,3	19
Construção e Mobiliário	-	-	14
Alimentação	-	-	12
Fiação e Tecelagem	-	-	11
Químicas e Farmacêuticas	-	-	8
Vestuário	-	-	6
Papel	-	-	4
Artefatos de Borracha	-	-	3
Extrativas	-	-	2
Vidros	-	-	1
Serviços	1	1,4	74
Turismo e Hospitalidade	1	9,1	11
Comunicações	-	-	19
Transportes	-	-	17
Educação	-	-	7
Processamento de Dados	-	-	7
Segurança e Vigilância	-	-	5
Serviços de Saúde	-	-	5
Bancos	-	-	3
Total	6	2,9	205

Fonte: SACC-DIEESE

i) Adicional de estímulo à qualificação

Cinco convenções coletivas, todas referentes ao ramo da construção civil, prescrevem o pagamento de um benefício a título de estímulo à qualificação profissional dos trabalhadores.

Esse benefício pode ser concedido na forma de adicional de 3% ou 5% do valor da remuneração individual ou de 5% ou 10% do piso salarial da categoria. O prêmio é pago mediante a comprovação da conclusão do curso e, em alguns casos, após estágio de três meses no canteiro de obras.

Tabela 13
Distribuição das cláusulas sobre adicional de estímulo
à qualificação por setor e ramo de atividade econômica
Brasil – 2003

Setor/Ramo	nº	%	Total de documentos
Rurais	-	-	8
Comércio	-	-	18
Indústria	5	4,8	105
Construção e Mobiliário	5	35,7	14
Urbanas	-	-	20
Metalúrgicas	-	-	19
Alimentação	-	-	12
Fiação e Tecelagem	-	-	11
Químicas e Farmacêuticas	-	-	8
Vestuário	-	-	6
Gráficas	-	-	5
Papel	-	-	4
Artefatos de Borracha	-	-	3
Extrativas	-	-	2
Vidros	-	-	1
Serviços	-	-	74
Comunicações	-	-	19
Transportes	-	-	17
Turismo e Hospitalidade	-	-	11
Educação	-	-	7
Processamento de Dados	-	-	7
Segurança e Vigilância	-	-	5
Serviços de Saúde	-	-	5
Bancos	-	-	3
Total	5	2,4	205

Fonte: SACC-DIEESE

j) Comissão sindical para qualificação profissional

A formação de comissões para estudo de questões relativas à qualificação profissional foi acordada ao fim de cinco negociações: comerciários de Salvador (BA) e Caxias do Sul (RS), gráficos do Paraná, eletricitários de São Paulo e calçadistas de Franca (SP).

A convenção coletiva do ramo de supermercados de Salvador estabelece a criação de uma comissão paritária, cuja função é formular propostas que visem ao estabelecimento de uma política de requalificação profissional e de geração de empregos.

Uma comissão paritária também é prevista na convenção coletiva dos empregados no comércio lojista de Caxias do Sul.

No caso dos gráficos do Paraná, a comissão é integrada por dois representantes dos sindicatos patronais, dois representantes dos trabalhadores e um representante do SENAI/PR e possui, entre outras, a função de propor medidas de aprimoramento dos salários profissionais, com ênfase na “promoção de cursos de treinamento que objetivem suprir as necessidades de mão-de-obra das empresas, com aproveitamento do pessoal já existente”.

Na CPFL, conforme já descrito, foi instituído um conselho de atualização e aperfeiçoamento profissional composto por representantes da empresa e um funcionário indicado pelo sindicato, com o objetivo de analisar e validar os planos semestrais de qualificação da empresa. O conselho é mantido por recursos da empresa, equivalente a 1% do total da folha de pagamento do salário-base de cada funcionário.

Por fim, os calçadistas de Franca acordaram a criação de uma comissão sindical para discutir e propor políticas relacionadas à formação e requalificação dos trabalhadores, entre outros assuntos.

Tabela 14
Distribuição das cláusulas sobre Comissão sindical
para a qualificação profissional por setor e ramo de atividade econômica
Brasil – 2003

Setor / Ramo	nº	%	Total de documentos
Rurais	-	-	8
Comércio	2	11,1	18
Indústria	3	2,9	105
Gráficas	1	20,0	5
Vestuário	1	16,7	6
Urbanas	1	5,0	20
Metalúrgicas	-	-	19
Construção e Mobiliário	-	-	14
Alimentação	-	-	12
Fiação e Tecelagem	-	-	11
Químicas e Farmacêuticas	-	-	8
Papel	-	-	4
Artefatos de Borracha	-	-	3
Extrativas	-	-	2
Vidros	-	-	1
Serviços	-	-	74
Comunicações	-	-	19
Transportes	-	-	17
Turismo e Hospitalidade	-	-	11
Educação	-	-	7
Processamento de Dados	-	-	7
Segurança e Vigilância	-	-	5
Serviços de Saúde	-	-	5
Bancos	-	-	3
Total	5	2,4	205

Fonte: SACC-DIEESE

k) Qualificação e treinamento da mulher

Dentre as conquistas concernentes à qualificação profissional está o compromisso das entidades sindicais de envidar esforços junto ao SENAI para que sejam oferecidos cursos e oportunidades de aprendizagem e formação às mulheres, proporcionando-lhes instalações adequadas. Cláusulas com esse conteúdo foram localizadas em cinco convenções coletivas de metalúrgicos.

Tabela 15
Distribuição das cláusulas sobre qualificação
e treinamento da mulher por setor e ramo de atividade econômica
Brasil – 2003

Setor/Ramo	nº	%	Total de documentos
Rurais	-	-	8
Comércio	-	-	18
Indústria	5	4,8	105
Metalúrgicas	5	26,3	19
Urbanas	-	-	20
Construção e Mobiliário	-	-	14
Alimentação	-	-	12
Fiação e Tecelagem	-	-	11
Químicas e Farmacêuticas	-	-	8
Vestuário	-	-	6
Gráficas	-	-	5
Papel	-	-	4
Artefatos de Borracha	-	-	3
Extrativas	-	-	2
Vidros	-	-	1
Serviços	-	-	74
Comunicações	-	-	19
Transportes	-	-	17
Turismo e Hospitalidade	-	-	11
Educação	-	-	7
Processamento de Dados	-	-	7
Segurança e Vigilância	-	-	5
Serviços de Saúde	-	-	5
Bancos	-	-	3
Total	5	2,4	205

Fonte: SACC-DIEESE

3.9 Cláusulas sobre Educação do Empregado Estudante

Na relação de instrumentos normativos componentes do SACC-DIEESE firmados em 2003, foram identificadas 224 cláusulas que discorrem sobre esse tema. Encontram-se em 157 acordos e convenções coletivas de trabalho (média de 1,4 cláusula por instrumento), correspondendo a 76,6% do total de documentos disponíveis. O comércio foi o setor econômico que apresentou o maior percentual de frequência dessa modalidade de cláusulas, que figura em 94,4% dos documentos. Na indústria, ela aparece em 81,9% dos documentos, nos serviços, em 67,6%, e no setor rural, em 50%.

Tabela 16
Distribuição dos acordos e convenções coletivas
com cláusulas sobre educação por setor e ramo de atividade econômica
Brasil – 2003

Setor/Ramo	nº	%	Total de documentos
Rurais	4	50,0	8
Comércio	17	94,4	18
Indústria	86	81,9	105
Vestuário	6	100,0	6
Papel	4	100,0	4
Vidros	1	100,0	1
Metalúrgicas	18	94,7	19
Alimentação	11	91,7	12
Químicas e Farmacêuticas	7	87,5	8
Construção e Mobiliário	12	85,7	14
Fiação e Tecelagem	9	81,8	11
Urbanas	13	65,0	20
Gráficas	3	60,0	5
Extrativas	1	50,0	2
Artefatos de Borracha	1	33,3	3
Serviços	50	67,6	74
Segurança e Vigilância	5	100,0	5
Turismo e Hospitalidade	10	90,9	11
Processamento de Dados	6	85,7	7
Serviços de Saúde	4	80,0	5
Educação	5	71,4	7
Bancos	2	66,7	3
Comunicações	10	52,6	19
Transportes	8	47,1	17
Total	157	76,6	205

Fonte: SACC-DIEESE

Quanto ao conteúdo, as cláusulas que tratam sobre educação do empregado estudante se subdividem em dois tópicos: concessão de auxílios e jornada de trabalho especial.

Tabela 17
Distribuição das cláusulas sobre educação por tema
Brasil – 2003

Tema	nº de cláusulas	%
1. Concessão de auxílios para o empregado estudante	57	25,4
2. Jornada de trabalho do empregado estudante	167	74,6
Total	224	100,0

Fonte: SACC-DIEESE

a) Concessão de auxílios para o empregado estudante

As cláusulas que convencionam incentivos à educação formal dos trabalhadores compõem 27,8% dos documentos assinados em 2003. Na indústria, estão presentes em 34,3% do total de instrumentos, destacando-se, pela frequência, os instrumentos firmados pelos trabalhadores nas indústrias de vestuário, construção civil, extrativas e urbanas. Auxílios associados à educação não são mencionados nas convenções dos ramos de vidros e de artefatos de borracha.

No setor de serviços, as cláusulas sobre o tópico em questão surgiram em 23% dos documentos, especialmente nos que contemplam bancários, trabalhadores em processamento de dados e empregados em estabelecimentos de saúde. No comércio, foram verificadas disposições a respeito do tema em 16,7% dos acordos e convenções coletivas e, entre os trabalhadores rurais, em 12,5%.

Entre as várias formas de incentivo à educação, a principal diz respeito à concessão de um auxílio anual, em valor fixo, para a compra de material escolar e/ou para reembolso de matrícula dos empregados estudantes, extensível ou não a seus dependentes. A concessão de auxílios pagos mensalmente foi notada em apenas seis instrumentos normativos.

O reembolso de gastos do trabalhador com a educação formal foi assunto de dois documentos. Em um delas, as empresas asseguram a reposição integral das despesas de seus empregados em cursos do ensino fundamental, médio ou superior. Na segunda, os patrões ficam obrigados a restituir aos trabalhadores 50% dos gastos com mensalidades dos cursos de pós-graduação, desde que a especialização seja de interesse da empresa.

Onze negociações fazem menção à lei do salário-educação, que determina a contribuição das empresas para o financiamento do ensino fundamental e da complementação da escolaridade dos trabalhadores. Tendo em vista mudanças na legislação, as cláusulas tratam em geral da manutenção do pagamento do auxílio aos empregados já beneficiados.

Outra forma de auxílio-educação refere-se aos convênios firmados pelas empresas com livrarias, escolas e instituições de ensino para a obtenção de descontos na aquisição de material escolar ou nas despesas com matrícula e mensalidades. Além desses benefícios, constatou-se no acordo coletivo da Bahia Sul Celulose o fornecimento de *kit* escolar definido em negociação entre as partes.

Na CCT que assinaram em 2003, as empresas químicas de São Paulo se comprometem a fazer compras anuais de material escolar. Se superiores a 5% da folha de pagamento, os custos serão descontados.

Três negociações resultaram na constituição de comissões para discussão de programa educacional da empresa. Em duas delas (metalúrgicos da CSN - Companhia Siderúrgica Nacional - e bancários), a participação de trabalhadores e representantes patronais nessas comissões era paritária.

Em três convenções coletivas da construção civil e também em documentos referentes a metalúrgicos, rurais e urbanitários (uma incidência em cada caso), foram identificadas cláusulas sobre programas de alfabetização de adultos. Trata-se da adoção desses programas por parte das empresas, da implementação de convênios com instituições privadas ou governos para a

realização de cursos ou da constituição de comissões de estudo sobre programas de alfabetização dos trabalhadores.

Tabela 18
Distribuição das cláusulas sobre concessão de auxílios
para o empregado estudante por setor e ramo de atividade econômica
Brasil – 2003

Setor/Ramo	nº	%	Total de documentos
Rurais	1	12,5	8
Comércio	3	16,7	18
Indústria	36	34,3	105
Vestuário	4	66,7	6
Construção e Mobiliário	7	50,0	14
Extrativas	1	50,0	2
Urbanas	8	40,0	20
Químicas e Farmacêuticas	3	37,5	8
Metalúrgicas	6	31,6	19
Alimentação	3	25,0	12
Papel	1	25,0	4
Gráficas	1	20,0	5
Fiação e Tecelagem	2	18,2	11
Artefatos de Borracha	-	-	3
Vidros	-	-	1
Serviços	17	23,0	74
Bancos	2	66,7	3
Processamento de Dados	3	42,9	7
Serviços de Saúde	2	40,0	5
Educação	2	28,6	7
Comunicações	5	26,3	19
Segurança e Vigilância	1	20,0	5
Transportes	2	11,8	17
Turismo e Hospitalidade	-	-	11
Total	57	27,8	205

Fonte: SACC-DIEESE

b) Jornada de trabalho do estudante

Em 2003, 167 instrumentos normativos - 81,5% das negociações coletivas registradas no SACC-DIEESE - incluíram algum dispositivo contratual que definia uma jornada especial aplicável a empregados estudantes.

O maior percentual de instrumentos normativos que versavam sobre o tema foi encontrado no comércio. Nas 18 convenções do setor examinadas, verificaram-

se 23 cláusulas sobre o assunto. Na indústria, essa proporção atingiu 81%, no setor de serviços, 73%, e, entre os trabalhadores rurais, 62,5%.

A garantia mais difundida em negociações dessa natureza é a liberação do trabalhador estudante para realização de matrícula em estabelecimentos de ensino ou para prestação de provas e exames vestibulares. Não à toa, trata-se de um direito previsto no artigo 473 da CLT.

De modo geral, a liberação é permitida mediante comunicação prévia à empresa, com posterior comprovação de matrícula, prova ou exame. Na maior parte das vezes, é exigida comunicação prévia de 48 ou 72 horas, mas há casos em que se exige a solicitação com até oito dias de antecedência.

Quando é exigida a comprovação do exame, o prazo é variável – os trabalhadores devem entregá-la em até 24 horas após a liberação ou até a data de fechamento do ponto mensal da empresa. Sobre os exames vestibulares, alguns documentos estipulam limites que podem ser de um concurso por ano ou até dois por semestre. Em dois documentos, a liberação do empregado teria de ser posteriormente compensada.

Algumas negociações acordaram a permissão de os trabalhadores saírem antes da conclusão da jornada para prestação de provas escolares.

A segunda garantia mais negociada foi a manutenção da jornada de trabalho do empregado estudante. Em geral, ela se expressa pelo compromisso da empresa em não exigir de funcionários nessa condição o cumprimento de horas extras de trabalho. Da mesma forma, algumas negociações asseguraram o direito de exclusão desses empregados dos regimes de compensação previstos nos acordos de banco de horas.

Alguns instrumentos normativos prevêem a adoção de critérios para manutenção ou transferência de turno dos empregados estudantes, visando a evitar o comprometimento da frequência desses trabalhadores às instituições de ensino.

Tabela 19
Distribuição das cláusulas sobre Jornada de
Trabalho do Estudante por setor e ramo de atividade econômica
Brasil – 2003

Setor/Ramo	nº	% (*)	Total de documentos
Rurais	5	62,5	8
Comércio	23	127,8	18
Indústria	85	81,0	105
Construção e Mobiliário	16	114,3	14
Metalúrgicas	20	105,3	19
Gráficas	5	100,0	5
Papel	4	100,0	4
Vidros	1	100,0	1
Fiação e Tecelagem	10	90,9	11
Alimentação	9	75,0	12
Químicas e Farmacêuticas	6	75,0	8
Vestuário	4	66,7	6
Artefatos de Borracha	2	66,7	3
Extrativas	1	50,0	2
Urbanas	7	35,0	20
Serviços	54	73,0	74
Processamento de Dados	7	100,0	7
Serviços de Saúde	5	100,0	5
Turismo e Hospitalidade	10	90,9	11
Segurança e Vigilância	4	80,0	5
Educação	5	71,4	7
Comunicações	13	68,4	19
Bancos	2	66,7	3
Transportes	8	47,1	17
Total	167	81,5	205

Nota: a disseminação de cláusulas excede 100% no caso de categorias que apresentaram, em cada documento, mais de uma cláusula sobre o assunto.

Fonte: SACC-DIEESE

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ampliação da agenda sindical sobre formação profissional demonstra a recuperação da importância do tema para os trabalhadores. Pressionados pelo desemprego e pelas mudanças no processo de trabalho, os trabalhadores passaram a exigir direito à qualificação profissional e educação.

O movimento sindical responde a essa demanda intervindo em diversos fóruns institucionais e atuando em várias frentes de discussão relacionadas às questões do emprego e da qualificação profissional presentes.

Ademais, a participação sindical não tem se limitado à formulação de propostas. Algumas experiências tratam de discutir e deliberar sobre as políticas a serem desenvolvidas e as ações a serem realizadas no âmbito dos espaços de participação institucional. Outras chegam à etapa de implantação, materializadas em diferentes formas de gestão de projetos e programas.

Contudo, o avanço conquistado pelas organizações dos trabalhadores nesses espaços de atuação não se reproduz, na mesma medida, na relação direta entre capital e trabalho. As experiências existentes e o conteúdo dos acordos e convenções coletivas de trabalho, embora significativos para os trabalhadores, demonstram o estado ainda incipiente em que o tema da formação profissional se encontra no plano das negociações coletivas praticadas no país.

As empresas ainda tomam para si o direito exclusivo de capacitar o trabalhador em seu espaço ou de apresentar a demanda diretamente ao Estado. Muitas empresas continuam respondendo de forma unilateral a suas necessidades, treinando por conta própria seus funcionários no local de trabalho. Para outras, o nível de escolaridade passa a ser um requisito de seleção, o que significa uma barreira entre os postos de trabalho oferecidos e a massa de desempregados com baixa escolaridade em busca de uma ocupação.

Se um grande número de empresas tem se demonstrado propensas a elevar o nível de escolaridade e capacitação profissional de seus trabalhadores, a negociação coletiva dessa questão não faz parte do contexto atual em que se estabelecem as relações entre o capital e o trabalho no Brasil.

Há, portanto, muito a fazer para que essa situação se transforme. Afinal, o direito de saber e conhecer também passa por decidir como e o que aprender. A negociação bipartite ainda é o melhor meio de formular, conceber e desenvolver políticas de formação profissional no âmbito das empresas ou mesmo dos setores. Esse talvez seja um dos grandes desafios atuais da ação sindical.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DIEESE. [Formação profissional: um novo espaço de negociação](#). São Paulo, 1998. (Pesquisa DIEESE, 14).

_____. **O comportamento das negociações coletivas de trabalho nos anos 90: 1993-1996**. São Paulo, 1999. 119 p. (Pesquisa DIEESE, 15).

GONZAGA, Sônia. Formação profissional: tradição de demandas e novas propostas do movimento sindical. In: LEITE, Márcia de Paula; NEVES, Magda de Almeida (Orgs.). **Trabalho, qualificação e formação profissional**. São Paulo: ALAST, 1998.

LÚCIO, Clemente Ganz; SOCHACZEWSKI, Suzanna. Experiência de elaboração negociada de uma política de formação profissional. **Educação e Sociedade**, São Paulo, v. 14, n. 64, 1998.

MANFREDI, Silvia Maria. A formação profissional na ótica dos trabalhadores. In: LEITE, Márcia de Paula; NEVES, Magda de Almeida (Orgs.). **Trabalho, qualificação e formação profissional**. São Paulo: ALAST, 1998.

_____. **Educação profissional no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2002. 317p.

_____; BASTOS, Solange **Propostas e experiências de formação profissional no âmbito das organizações de trabalhadores**. Campinas: PCDT / CNPq; CEDES / UNICAMP, maio 1998. (Relatório de Pesquisa).

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Plano Nacional de Qualificação-PNQ: 2003-2007**. Brasília, 2003. 53 p.

SOCHACZEWSKI, S et al. **Diálogo social, negociação coletiva e formação profissional no Brasil**. Montevideo: Cinterfor, 2000.75 p. (Aportes para el Diálogo Social y la Formación, 3)

SOUZA, Donaldo Bello de; SANTANA, Marco Aurélio; DELUIZ, Neise. **Trabalho e educação: Centrais sindicais e reestruturação produtiva no Brasil**. Rio de Janeiro: Quartet, 1999, 196p.