



# EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NA ARGENTINA: ROMPIMENTO, CONTINUIDADE, INOVAÇÃO<sup>1</sup>

*VOCATIONAL EDUCATION IN ARGENTINA: RUPTURE, CONTINUITY, INNOVATION*

*FORMACIÓN PROFESIONAL EN ARGENTINA: RUPTURA CONTINUIDAD, INNOVACIÓN*

Pedro Daniel Weinberg\*

A Mauricio de Magalhães Carvalho,  
por sua visão, seu trabalho e seus ensinamentos

\* Professor Titular, Cátedra Manuel Belgrano sobre Educação e Trabalho, Universidad Nacional de San Martín (Argentina). Presidente, Fundación Electra, para o progresso do direito trabalhista (Uruguai). Foi diretor do Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na Educação Profissional (Cinterfor), um serviço técnico da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1995 a 2006. É autor de mais de 50 trabalhos sobre Educação, Educação Profissional e Trabalho. Buenos Aires, Capital Federal, Argentina. *E-mail:* pdweinberg@gmail.com  
Recebido para publicação em: 26.12.2016  
Aprovado em: 3.3.2017

## Resumo

Este artigo expõe o desenvolvimento da educação profissional na Argentina de 2001 a 2014, das ações impulsionadas pelo Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência Social. Analisa a “re-fundação” da educação profissional nesse período de tempo e apresenta a construção de um sistema nacional de educação profissional. Examina, também, o papel assumido pelas organizações de empresários e trabalhadores no domínio, na contextualização das políticas de educação no marco do sistema de relações trabalhistas e na concepção de políticas trabalhistas e de formação associadas ao desenvolvimento produtivo. O artigo é concluído observando-se a necessidade de gerar institucionalidades, adotar políticas públicas e implementar mecanismos regulatórios como garantias para a continuidade das conquistas alcançadas.

**Palavras-chave:** Institucionalidade. Políticas de educação profissional. Políticas trabalhistas. Desenvolvimento produtivo. Assistência técnica. Gestão de qualidade. Avaliação e certificação de competências. Formação setorial. Participação de organizações de empregadores.

## Abstract

This paper discusses the development of vocational education in Argentina from 2001 to 2014, and the actions promoted by the Ministry of Labor, Employment and Social Security. Analysis of the “re-foundation” of vocational education within this time frame, and presents the construction of a national system of vocational

education. It also analysis the role assumed by the organizations of the employers and workers in this area, including the contextualization of training policies within the labor relations system framework and the design of labor and training policies around productive development. In the conclusion, a warning was issued regarding the need to create institutions, to adopt public policies and implement regulatory mechanisms to guarantee the continuity of attained goals.

**Keywords:** Institutionalism. Vocational training policies. Labor policies. Productive development. Technical support. Quality Management. Competences evaluation and certification. Sectoral training. Participation of employers' organizations.

## Resumen

Este artículo expone el desarrollo de la formación profesional en la Argentina de 2001 a 2014, desde las acciones impulsadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Analiza la “refundación” de la formación profesional en ese lapso de tiempo y presenta la construcción de un sistema nacional de formación profesional. Examina también el papel asumido por las organizaciones de empresarios y trabajadores en la materia, la contextualización de las políticas de formación en el marco del sistema de relaciones laborales y el diseño de políticas laborales y de formación en torno al desarrollo productivo. Concluye advirtiendo la necesidad de generar institucionalidades, adoptar políticas públicas e implantar mecanismos regulatorios como garantes para continuidad a los logros alcanzados.

**Palabras clave:** Institucionalidad. Políticas de formación profesional. Políticas laborales. Desarrollo productivo. Asistencia técnica. Gestión de calidad. Evaluación y certificación de competencias. Formación sectorial. Participación de organizaciones de empleadores.

## 1. Introdução

A principal característica do desenvolvimento da Educação Profissional (EP) na Argentina desde os primeiros anos do presente século é o papel assumido pelo Estado ao admitir a sua responsabilidade pela liderança na condução da matéria e, em particular, o papel preponderante adotado pelo Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência Social (MTEPS) nesta questão. Em outras palavras: o Ministério do Trabalho reconheceu a necessidade de “refundar” um âmbito específico para atuar neste espaço e impulsionar um conjunto

de programas estratégicos que atendessem às demandas do setor produtivo e social no marco do processo de reconstrução econômica e inclusão social depois da crise de 2001/2002.

Embora existam outros atores do Estado argentino atuando no campo da EP, não resta dúvida de que o papel mais proeminente é desempenhado, atualmente, pelo MTEPS. Neste ministério se assumiu, de maneira explícita e operacional, o papel de preponderância exigido para poder abordar um assunto dessa transcendência e dimensão. Assim, nesse espaço se promovem ações complementares e convergentes com outros atores públicos (ministérios da Indústria, Agricultura, Desenvolvimento Social, Educação) – principalmente no nível dos estados onde foram transferidas essas responsabilidades – Ciência e Tecnologia etc.) em uma abordagem de caráter federal, territorial e setorial (ramos de atividade econômica). E incentivando a participação de organizações de trabalhadores, empregadores e das organizações sociais.

Por isso, a revitalização dos sistemas de relações trabalhistas e dos institutos do trabalho, junto com o desenvolvimento de políticas ativas de emprego, constituem o marco no qual se contextualizam as ações de educação profissional na Argentina. Ao longo do período iniciado em 2003, podem ser reconhecidas duas etapas bem diferenciadas. Entre 2003 e 2007, as ações, no domínio da EP, estiveram endereçadas a melhorar as condições de inclusão social mediante políticas ativas de emprego destinadas a reduzir o desemprego e conseguir melhorar as condições de empregabilidade nos trabalhos formais que se originaram no processo de reindustrialização. A partir desse período, embora as atuações tenham seguido aprofundando essas ações, os trabalhos também se endereçaram a gerar as condições e capacidades institucionais para a criação de um sistema nacional de EP, levando em conta as experiências acumuladas na etapa inicial: fortalecimento e consolidação da infraestrutura institucional; o desenvolvimento de uma infraestrutura técnico-pedagógica conforme as demandas dos programas; a formação e o desenvolvimento das equipes diretivas, técnicas e docentes; a atribuição de equipamentos e a promoção de mecanismos de diálogo social e participação dos atores do setor produtivo e das organizações sociais.

Alguns avanços experimentados no domínio da EP na Argentina, nestes últimos anos, exibem múltiplas inovações que merecem ser examinadas em duas dimensões; uma referida a uma análise comparativa internacional; a outra, em uma perspectiva de caráter nacional.

1.a Vistas desde uma ótica comparativa internacional, as três inovações mais significativas que foram estabelecidas pelo MTEPS se relacionam com (I) o conceito que se atribui à EP, (II) o papel de acompanhamento cumprido quanto ao desenvolvimento e fortalecimento da capacidade institucional da oferta de formação existente e/ou de recente criação e (III) a concepção no

estabelecimento de modalidades de atuação e cooperação dentro do marco de outras políticas estratégicas nacionais.

1.a.I O conceito de EP supera uma visão autorreferente no domínio. Assim, na concepção e nas práticas adotadas pelo MTEPS quanto à EP se busca superar uma mera intervenção em termos de formação e desenvolvimento dos recursos humanos. Os programas foram concebidos e aplicados, de maneira explícita e continuada, tendo em vista dois cenários mais amplos e abrangentes: as políticas de desenvolvimento produtivo e as políticas de inclusão social. Em outras palavras, a EP não vale pelo que é em si, mas como variável interveniente que contribui para a recuperação econômica, para o aumento da produtividade e para a melhora da competitividade das unidades produtivas e da economia como um todo. Ao mesmo tempo, a EP faz parte das políticas e programas que se orientam com o objetivo de alcançar fórmulas que avançam para alcançar níveis mais altos de inclusão social.

1.a.II A criação de mecanismos permanentes de assistência técnica para as unidades de capacitação constitui uma inovação em termos das incumbências habituais dos departamentos de trabalho. Assim, o MTEPS presta serviços de assistência técnica visando desenvolver, fortalecer e/ou modernizar as unidades capacitadoras que atuam no país. Serviços que atuam tanto em questões de administração e gestão de centros quanto na engenharia técnico-pedagógica sobre a qual se sustentam os processos de formação (desenvolvimento de metodologias e tecnologias de formação, concepção de programas curriculares, elaboração de materiais didáticos, formação/especialização/atualização do pessoal diretor e docente, entre outros). Exemplos desta modernização exercida a partir do ministério são a introdução das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) nos processos de formação, a adoção da formação por meio do enfoque por competências e a gestão de qualidade institucional no comando dos centros.

1.a.III A formulação e concepção das políticas e estratégias de EP estão orientadas tanto pelos requerimentos dos diversos componentes das relações trabalhistas quanto pelas metas nacionais e setoriais que se traçam a partir de outros âmbitos da vida pública: desenvolvimento industrial, agroalimentício e agroindustrial, desenvolvimento científico e tecnológico, desenvolvimento social, entre outros. Dito de outra forma: a partir do MTEPS, foram estabelecidas as alianças estratégicas necessárias para alcançar as metas que o país traçou em outras matérias, como as apontadas.

1.b. Quando foram analisados os avanços experimentados no desenvolvimento da EP nos últimos anos, foram salientadas duas situações que merecem ser clarificadas brevemente em termos dos progressos institucionais ocorridos nestes anos: (I) por um lado, o papel que desempenha o Estado frente a esses assuntos e (II) a importante posição que é atribuída ao diálogo social quanto à concepção e adoção de políticas, e à sua operação.

• • • • •  
**Foram estabelecidas as alianças estratégicas necessárias para alcançar as metas que o país traçou**  
• • • • •

1.b.I Novamente, foi o Estado argentino quem colocou sobre seus ombros a responsabilidade por conduzir a EP no país. Isto significa que foi o MTEPS que voltou a assumir essa responsabilidade pela matéria, até esse momento, dispersa na multiplicidade de institucionalidades e atores no início do século 21. Além disso, deve ser reconhecido que o MTEPS é o organismo que colocou a educação profissional na agenda de prioridades estratégicas nacionais nesta etapa. Embora seja certo que em todas as circunstâncias foram chamados para participar os atores sociais por trás desta missão, não se pode negar que a iniciativa partiu, uma vez mais, do Estado. Em uma visão retrospectiva, vale recordar que foi assim em 1944, quando foi criada a Comissão Nacional de Aprendizagem e Orientação Profissional sob a órbita da recém-criada Secretaria de Trabalho e Previdência Social, ou em 1959, quando foi criado o Conselho Nacional de Educação Técnica no âmbito do Ministério da Educação e Cultura da época. Ou muito antes, quando em 1899, por iniciativa do Poder Executivo nacional, foi fundada a primeira “Escola Industrial da Nação”, especialmente destinada a formar os técnicos que, como se pensava, atenderiam à incipiente indústria manufatureira nacional.

1.b.II Quando se consideram outros “institutos” dos sistemas de relações trabalhistas, uma vez mais a EP se revelou como o espaço mais inovador quanto ao desenvolvimento de cenários de diálogo social e participação dos atores. Poucos outros âmbitos institucionalizados podem mostrar tantas e tão diferentes modalidades duradouras em que são estabelecidos consensos e acordos entre as organizações de trabalhadores e de empregadores; isso em comparação com o que acontece nestes temas entre as fórmulas consagradas na EP com as vigentes em âmbitos como o emprego, a saúde e a segurança, os salários, as condições e ambiente de trabalho, a produtividade, a inspeção do trabalho etc. Assim, aos “clássicos” ambientes de diálogo da EP e a Formação Continuada – nacional, provincial, territorial, setorial – se somam, atualmente, as novas fórmulas de participação que são ensaiadas e consagradas no campo da avaliação e certificação por competências, em particular em nível setorial – por ramos de atividade econômica. No marco de apoio ao diálogo social como base das políticas de emprego e formação continuada, as políticas impulsionadas pelo Ministério do Trabalho permitiram cobrir 40 setores de atividade. Essas ações se realizam no amparo dos “Conselhos Setoriais Tripartidos de Formação Continuada e Certificação de Competências”. Estes constituem um bom exemplo de concepção de novas institucionalidades de diálogo e construção de consensos entre os atores. Os conselhos são espaços interinstitucionais e setoriais onde o Estado, as organizações de trabalhadores e de empregadores determinam os acordos e as estratégias que possibilitam a efetiva instrumentação de políticas ativas de emprego, formação continuada, certificação de competências trabalhistas e suportes para a inserção trabalhista. Desde 2008, foram constituídos os seguintes conselhos setoriais tripartidos: construção; metalurgia e metalúrgica; *software*; Frutícola, Hortícola e Olivícola; Turismo e Gastronomia; Indústria Alimentícia; Padeiros, Confeiteiros; Pizzaiolos; Automotiva e Mecânica.

ca Automotiva; Indústria Açucareira; Indumentária e Têxtil; Plásticos; Água Potável e Saneamento; Apícola; Curtume, Calçado e Indústria de Artigos de Couro; Distribuição de Energia Elétrica; Florestal e Madeira; Indústria Frigorífica; Indústria Naval e Serviços Portuários e Marítimos; Administração e Comércio; Citrícola; Indústrias Culturais; Minas e Pedreiras; e Serviços em Casas Particulares.

E não menos importante, o tema da formação ocupa um lugar destacado na agenda de trabalho do “Conselho Nacional de Emprego, Produtividade e Salário Mínimo Vital e Móvel”. Entre suas funções destaca-se a de formular recomendações para a elaboração de políticas e programas de emprego e educação profissional.

## 2. A educação profissional: um componente das políticas trabalhistas

Embora seja verdade que, desde os anos 1990, o Ministério da Educação tinha menos relevância para seu envolvimento no tema (transferência dos centros de EP para a esfera estadual e/ou local) e o Ministério do Trabalho foi ocupando um lugar cada vez mais destacado (criação da Subsecretaria de Educação Profissional), é preciso reconhecer que as conquistas esperadas não foram concretizadas nessa época. Entre as principais razões que explicam essa circunstância se encontram os seguintes fatores: o processo de desindustrialização operado no país não gerou uma demanda significativa de mão de obra qualificada; pelo contrário, uma parte importante dos melhores recursos humanos das empresas (públicas e privadas) ficou desempregada; não se conseguiu instalar um dos principais objetivos buscados, que era a criação de um mercado de oferta capacitadora, no qual o setor privado tivesse uma alta incidência; esse mercado de capacitação foi ocupado por empresas capacitadoras *sui generis* (única em seu gênero), e não pela presença de atores relevantes, como são as próprias empresas do setor produtivo ou as câmaras que as reúnem; a maior parte dos recursos financeiros com que se contou, provenientes do Banco de Desenvolvimento – Banco Mundial e Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) – foi dirigida aos programas destinados à educação e emprego de jovens e de reconversão laboral: em ambos os casos os impactos alcançados estiveram longe de satisfazer as expectativas. Este conjunto de circunstâncias apontadas afetou negativamente a construção de uma organização da educação profissional sobre as novas bases nas quais originalmente se inspiraram as autoridades trabalhistas dessa época: uma maior vinculação da EP com os requerimentos do mercado de trabalho.

Enfim, algumas contribuições merecem ser registradas. Desde meados dos anos 1990 do século passado, e depois de muitas décadas, a educação profissional

• • • • •  
**Atualmente,  
 entende-se a  
 formação como  
 componente  
 das políticas  
 ativas de  
 melhoria da  
 empregabilidade  
 e dos  
 rendimentos**  
 • • • • •

começa a ser concebida como um instituto componente dos sistemas de relações trabalhistas; e, portanto, converte-se em um tema de política trabalhista que merece ser tratado nas diferentes instâncias de negociação ao amparo das incumbências do respectivo ministério. A EP se converte em um dos temas incluídos na agenda de discussões entre as organizações de trabalhadores e empregadores e na mesa de negociação do salário mínimo; isso não impede que se continue a reconhecer que a EP contém um estigma “educativo”, já que os próprios programas estão dirigidos a formar cidadãos produtivos.

### **3. A crise de 2001/2002 e o novo cenário da EP: ruptura e continuidade**

O modelo de organização da EP que começou a ser implementado desde o fim do século passado se diferenciou de outros testados anteriormente; baseou-se no fato de que o departamento do trabalho assumia a responsabilidade por todas as questões relacionadas com EP, e o fazia de uma dimensão preponderante, organizativa, ordenadora, não se ocupando da execução dos programas por meio de unidades capacitadoras especializadas. Quando a EP foi apresentada ao ministério, e tal como ocorreu em outros países naquela época, ela foi associada à execução de políticas ativas de emprego. Esses alinhamentos esboçados tiveram a sua continuidade na nova estrutura de intervenção que se realizou a partir da crise de 2001/2002. Enfim, as urgências geradas pela crise quanto aos requerimentos de mão de obra exigidos pelo processo de reconstrução econômica e para superar os alarmantes níveis de exclusão social e pobreza obrigaram a melhorar o modelo e a concepção da EP.

Um dos fatores que diferencia este modelo de organização e implementação da EP do anterior é o conceito que foi colocado em prática. Atualmente, entende-se a formação como componente das políticas ativas de melhoria da empregabilidade e dos rendimentos, vinculada ao trabalho produtivo, e com a geração de condições de trabalho decente, tal como são impulsionadas a partir do ministério. E se atribui à formação um caráter proativo quanto à dotação de competências trabalhistas a trabalhadores e trabalhadoras que atuam na nova economia nacional. No modelo anterior, ao contrário, predominava uma concepção da formação mais ligada a compromissos assistenciais ou de remediação para a população deslocada dos seus postos de trabalho resultantes do processo de privatização das empresas públicas e da desindustrialização e para os jovens que experimentavam dificuldades na hora de ingressarem no mercado de trabalho.

Além disso, deve ser admitido que também se observa uma ruptura das modalidades de atuação que escolhe a autoridade laboral para desenvolver as suas novas estratégias de atuação no campo da formação

e do desenvolvimento dos recursos humanos do país. Três dos elementos mais relevantes que o caracterizam serão analisados mais adiante; são eles: a criação de uma rede de instituições de formação continuada; a implementação de um mecanismo de assistência técnica dirigido ao fortalecimento institucional das unidades encarregadas da execução dos programas de EP, e mais recentemente; a colocação em prática da primeira tentativa no país quanto à sanção de um Plano Estratégico no domínio.

## 4. Inovações introduzidas pelo modelo atual

Como foi dito, o modelo exhibe traços inovadores quanto à organização e gestão da EP na Argentina; principalmente, quando se perfila no desenvolvimento da EP no último terço do século passado. A seguir, serão apresentados alguns desses traços, na medida em que constituem avanços em um processo de evolução e fortalecimento que, a médio prazo, deverá levar à criação de um sistema nacional no domínio. Ou seja, é o mesmo que afirmar que durante esta década foram dadas as bases com vistas a dotar o país de capacidades institucionais e políticas baseadas na participação e no diálogo social entre os atores. Algumas destas práticas, validadas por anos de atuação, serão apresentadas a seguir.

### 4.1 Rede de Instituições de Formação Continuada

A rede é um conjunto de entidades que têm como objetivo articular a demanda dos setores produtivos com as necessidades de formação dos trabalhadores, empregados e desempregados, levando em conta as perspectivas estratégicas de desenvolvimento local e/ou setorial. Portanto, o que diferencia a abordagem do MTEPS, atualmente, é a perspectiva de promover programas de formação cuja prioridade são os cidadãos produtivos; isto é, programas concebidos a partir das exigências do trabalho produtivo e decente, e orientados para melhorar as condições de empregabilidade dos participantes e aumentar seus níveis de rendimento.

Por meio da rede, o ministério impulsiona o acesso e a permanência em empregos de qualidade, mediante uma política de formação permanente para os trabalhadores (empregados ou desempregados) que o requeiram. E como foi dito, isso não é feito implementando programas de EP diretamente, mas optou-se por uma estratégia de promoção e acompanhamento que possibilite a geração das capacidades institucionais de desenvolvimento e fortalecimento das unidades que compõem a rede.

A rede opera articulada com a Rede de Escritórios de Emprego. Dessa maneira, conseguem desenvolver um trabalho conjunto que favorece os processos

de integração social dos grupos menos favorecidos e o desenvolvimento da competência dos setores produtivos no plano nacional.

A rede está integrada por mais de 300 instituições de gestão pública e privada. Sua constituição é um avanço relevante em matéria de organização, embora a maioria dessas instituições dependam de outras autoridades, o MTEPS busca intervir no domínio de maneira orgânica, sistemática e ordenada, de forma a gerar uma acumulação de conhecimentos e práticas, difundir aprendizagens organizativas e pedagógicas, e, principalmente, evitando sobrepor esforços e duplicar investimentos. Em última análise, o compromisso está relacionado com a qualidade e a adequabilidade dos programas que são ministrados.

• • • • •  
**O compromisso  
 está  
 relacionado  
 com a  
 qualidade e a  
 adequabilidade  
 dos programas  
 que são  
 ministrados**

• • • • •

#### 4.2 Assistência técnica

Vários dos trabalhos realizados em matéria de EP até o momento a partir do MTEPS mostram um cenário favorável, onde foram experimentadas, pela primeira vez no país, modalidades e concepções de organização e gestão que a diferencia, inclusive, no marco do esforço educativo nacional.

Uma destas fórmulas inovadoras se relaciona com o fato de haver formalizado e institucionalizado a prestação de serviços de assistência técnica para as unidades da rede, e daqueles centros que a solicita. O fortalecimento das instituições foi organizado em torno da gestão dos órgãos participantes da rede, da concepção curricular e materiais didáticos e da formação docente. Por meio dessas ações, atua-se no fortalecimento das capacidades institucionais dos centros de EP; isto é, são oferecidas diversas modalidades de acolhimento de acordo com os diagnósticos institucionais. Isso é empregado nos campos onde se requer um apoio técnico e substantivo: organização, administração e gestão, aspectos técnico-pedagógicos, equipamento etc. Com esses trabalhos procura-se otimizar a transferência de recursos tecnológicos e conhecimentos para as instituições que fazem parte da rede visando melhorar a qualidade e adequabilidade da sua oferta formativa.

Desta forma, ratifica-se esse papel singular assumido pelo departamento de trabalho: o MTEPS não opera diretamente programas de educação profissional; sua atuação visa promover o desenvolvimento das capacidades institucionais de centros existentes ou daqueles cuja criação impulsiona junto com outros atores sociais (sindicatos, câmaras empresariais, organizações da sociedade civil). E a operação tem diversos elementos: assistência técnica, monitoramento, avaliação. Estas ações visam melhorar a qualidade e a adequabilidade dos programas de EP e emprego, promovidos a partir do próprio departamento de trabalho.

### 4.3 Gestão da qualidade institucional

O MTEPS está comprometido em promover programas de EP de qualidade e adequabilidade. Para alcançar este objetivo, foram definidos os requisitos que as instituições e os centros que desenvolvem suas ações no marco dos programas de formação e emprego do departamento devem cumprir. Para tanto, comprometeu-se em alcançar um padrão de qualidade aplicável a todas as instituições e centros de formação que integram a Rede de Formação Continuada. Para isso, foi definido um “Referencial de Qualidade”, desenvolvido de maneira conjunta entre o MTEPS e o Instituto Argentino de Normalização e Certificação (Iram).

Há mais de sete anos vêm sendo implementadas ações destinadas a alcançar dois objetivos: por um lado, instalar na cultura institucional das entidades e centros que participam da rede, uma atitude dirigida a assumir um compromisso com a importância da gestão da qualidade; e por outro, adotar os dispositivos, as referências e as normas de desempenho que permitam credenciar a qualidade da gestão dessas entidades e centros. Para contribuir com este objetivo, o MTEPS não só forneceu assistência técnica (cursos e serviços específicos para diretores), mas também deu contribuições financeiras para as entidades e centros que buscam melhorar a qualidade de sua gestão.

O MTEPS conta com o referencial de qualidade acima mencionado, no qual são definidos os requisitos que as unidades dispostas a se submeterem a este processo devem cumprir. Foram estabelecidos dois níveis de conformidade; ambos foram estabelecidos levando-se em consideração os oito princípios de gestão de qualidade que constituem a base das normas ISO 9000. Quase 60 centros e instituições já foram certificados.

### 4.4 Avaliação e certificação de competências

A partir da introdução da formação, avaliação e certificação de competências trabalhistas no âmbito do MTEPS, são registradas duas características distintivas que trouxeram novidades. Por um lado, apesar de a formação por competências poder ser interpretada à luz das estratégias de renovação das práticas pedagógicas e didáticas, elas não foram testadas nos âmbitos educativos regulares, mas se iniciaram, no país, no âmbito da EP conduzida a partir do departamento trabalhista. Por outro, e não menos importante, desde o princípio dessa renovação, foi contemplada a concepção que ela tem relação, além dos conteúdos de formação próprios dos programas de EP, com as estratégias que visam à melhora contínua da gestão de qualidade das instituições e dos centros de onde se ministram esses programas. Em outras palavras: a formação, avaliação e certificação de competências é entendida sob uma perspectiva mais ampla do que a mera “modernização” de metodologias e tecnologias de formação; de alguma maneira, desenca-

deu outros movimentos transcendentais, como o reconhecimento de habilidades, destrezas, saberes, conhecimentos, aptidões e atitudes adquiridas pelas pessoas ao longo de sua vida laboral; e também, uma contribuição para as estratégias destinadas a alcançar o “supletivo” de estudos primários e secundários por parte de jovens e adultos que não concluíram esses níveis educativos no momento apropriado.

De qualquer forma, os fatos acima apontados não são surpreendentes. Desde o compromisso assumido pelo MTEPS com as exigências de qualidade, pertinência, equidade e eficiência na concepção dos programas de EP, foi observado que as profundas transformações ocorridas nos últimos 40 anos no domínio da organização do trabalho – a revolução científico-tecnológica e a globalização da produção – impactaram fortemente as qualificações da força de trabalho. Entre outros aspectos, foi verificado que os programas de EP começaram a contemplar que os discentes deviam enfrentar situações de trabalho nas quais predominam a variabilidade e a incerteza; ou seja, o *design* das estratégias de formação se apoia na necessidade de estabelecer uma arquitetura técnico-pedagógica concebida em torno da resolução de problemas, em vez de formação de situações rotineiras e repetitivas.

• • • • •  
 O *design* das estratégias de formação se apoia na necessidade de estabelecer uma arquitetura técnico-pedagógica concebida em torno da resolução de problemas  
 • • • • •

Para atender a estes desafios, o MTEPS teve que empreender um ambicioso projeto de “reengenharia” pedagógica e didática sobre os quais sustentar os programas de EP promovidos e incentivados por esse ministério. Para isso, foram estabelecidas concepções de estruturas e materiais curriculares a partir da perspectiva conceitual de uma formação sustentada em normas de competência laboral acordadas pelos atores do mundo do trabalho em instâncias de participação e diálogo entre os protagonistas dos processos produtivos: trabalhadores e empregadores, junto aos agentes de contato do MTEPS. Isso deu origem à criação de “Conselhos Setoriais Tripartidos de Formação Continuada e Certificação de Competências”, os quais serão mencionados mais adiante. Como resultado desta iniciativa, foram realizadas ações nos mais variados setores econômicos, foram elaborados materiais didáticos e foram ministrados cursos para a formação e desenvolvimento de docentes, técnicos e diretivos (desenho curricular baseado em normas de competência, recursos didáticos e educação profissional por competências, formação de formadores em competências trabalhistas, entre outros).

A importância dos Conselhos Setoriais reside em pelo menos três aspectos: constitui um avanço em matéria de institucionalizar a participação dos atores sociais – trabalhadores e empregadores – na definição e implementação de estratégias de curto e médio prazo, com a assistência do MTEPS; serviu para ordenar e articular, de maneira orgânica e sistemática, as três principais linhas de intervenção do departamento trabalhista no domínio: Formação, mediante a definição por parte do setor econômico específico das demandas de qualificações de sua força laboral; Certificação, por

meio do reconhecimento da experiência e capacidades dos trabalhadores e trabalhadoras que as credenciam por meio das avaliações respectivas; e Fortalecimento institucional por meio da promoção do modelo de gestão da qualidade nas instituições capacitadoras; e estabelece as bases para constituir as redes setoriais da oferta de formação em torno de ramos de atividade econômica.

Como resultado deste movimento, foram constituídos 21 conselhos setoriais e mais de 110.000 pessoas provenientes de diferentes setores econômicos e de todo o país foram avaliadas e certificadas até abril de 2014. O Plano Estratégico de Formação Continuada traçou uma meta de 500.000 trabalhadores e trabalhadoras com certificados de competência laboral para 2020 (ARGENTINA, 2011).

#### 4.5 A formação setorial

Uma das inovações mais importantes introduzidas em matéria de gestão institucional se refere à organização que vem sendo realizada desde meados da década passada em torno da criação de redes setoriais de EP.

Esta modalidade de atuação visa à identificação, à seleção e ao fortalecimento das instituições e centros de EP de determinado setor econômico. Além disso, por meio do diálogo social setorial, são definidas estratégias de desenvolvimento dos recursos humanos, ao mesmo tempo em que se facilita a empregabilidade dos trabalhadores capacitados nas unidades produtivas de um setor econômico.

A abordagem setorial busca otimizar a transferência de recursos tecnológicos e de conhecimento a diferentes conjuntos de instituições de determinados ramos de atividade econômica. Em última análise, o objetivo final é a melhoria da qualidade e a adequabilidade da oferta de formação. Até 2010, existiam 9 redes que incorporavam 95 instituições públicas e privadas de 15 províncias argentinas (incluída a Ciudad Autónoma de Buenos Aires). Estas primeiras redes atuam em torno da Confederação Geral Empresária da República Argentina (CGERA), Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), Rede Energia Elétrica, Rede Postos de Gasolina, Rede Frutícola/Hortícola/Olivícola, Rede Mecânica do Automotor, Rede Metalúrgica, Rede Confeitaria Artesanal e Rede Turismo, Gastronomia e Hotelaria.

Como mostrado mais acima, para a operação dos programas de EP por setores econômicos específicos, foram criados os “Conselhos Setoriais de Certificação de Competências e Educação Profissional”, que foram constituídos como espaços por meio dos quais os atores representativos de um setor de atividade (trabalhadores, empregadores, MTEPS) buscam estabelecer con-

• • • • •  
**O crescimento sustentável se sustenta no maior valor agregado pelos fatores da produção**  
 • • • • •

sensos em torno da certificação por competências. Nos últimos anos, foi realizado um número significativo de reuniões setoriais em ramos como a Alimentação, Vitivinicultura, Construção, Automotiva, *Software*, Metalmeccânica, Turismo e Gastronomia, Florestal, Indumentária e Têxtil, entre outros.

#### 4.6 Plano Estratégico. Formação Continuada: inovação e emprego na Argentina 2020

O Plano Estratégico constitui uma das primeiras tentativas registradas no país que busca estabelecer uma agenda explícita e organizada de objetivos e metas e campo da educação profissional. Este plano foi adotado no final de 2010. É entendido como um instrumento que delimita a atuação da EP na Argentina. Seus fundamentos contribuem para compreender as áreas de ação conceituais da EP associadas com as políticas nacionais de crescimento econômico sustentado, assim como com os processos de desenvolvimento social, inclusive, experimentados durante a primeira década do século 21. Soma-se ao compromisso nacional de incorporar a população economicamente ativa à sociedade baseada no conhecimento e a combater a exclusão digital; o desenvolvimento tecnológico e o trabalho decente são as duas metas estratégicas definidas pelo MTEPS no plano mencionado.

O Plano Estratégico estabelece que o crescimento sustentável se sustenta no maior valor agregado pelos fatores da produção: por isso, uma de suas linhas específicas de intervenção se apoia sobre as que se vinculam com o incremento da produtividade e da competitividade, com o desenvolvimento produtivo e com o emprego decente. Além disso, considera a formação continuada como um direito de todos os trabalhadores, que se desenvolve ao longo de toda a sua vida laboral, e como modalidade que contribui para a sociedade baseada no conhecimento em um espaço onde se articulam e convergem os interesses do Estado e do setor produtivo (empresários e trabalhadores) mediante o diálogo social. O Estado participa por meio de suas políticas econômicas, sociais, educativas e trabalhistas; as organizações de trabalhadores, promovendo a EP como condição de acesso e permanência em empregos de qualidade e o setor empresarial, incentivando a gestão do conhecimento mediante o investimento em tecnologias e capacitação dos seus trabalhadores.

Um fato que merece destaque é que este plano vincula-se e articula-se a outros equivalentes que foram aprovados nessa mesma época. Em outras palavras: não é um plano isolado, mas comprometido com as metas nacionais fixadas para os setores produtivos. Plano Estratégico Industrial 2020; Plano Estratégico Agroalimentício e Agroindustrial 2010/2020; e Plano Nacional de Ciência, Tecnologia e Inovação “Argentina Inovadora 2020”.

## 5. Resultados alcançados: 2003/2014<sup>2</sup>

Foram registradas um total de 2.486,256 ações de capacitação de trabalhadores e trabalhadoras entre maio de 2003 e abril de 2014. No começo do período (2003), o número de participantes foi de apenas 22.953 pessoas. Desse total histórico, 1.369,463 participaram de cursos supletivos, e 1.116,793 em programas de educação profissional.

Em matéria de educação profissional se verifica que pouco menos de dois terços do total das pessoas que participaram desses cursos os fizeram no âmbito de convênios setoriais e convênios provinciais; e mais de 12% por meio do Programa de Crédito Fiscal, isto é, participantes empregados em unidades produtivas. Em 2013, 20% participavam do Programa de Jovens com Mais e Melhor Trabalho. E 35% das ações de formação continuada operaram por meio de convênios setoriais, principalmente com centros administrados por organizações sindicais e empresariais. Os outros 36% o fazem mediante convênios com estados e municípios, o que leva implícito uma forte aposta pela descentralização geográfica e o fortalecimento da capacidade institucional nos territórios.

A oferta de educação profissional por setores ratifica o exposto em páginas anteriores quanto ao papel decisivo que assumiu o MTEPS no âmbito da reindustrialização do país depois da crise 2001/2002. Exatamente 41% dos programas foram cumpridos na indústria manufatureira (confecção, têxteis, curtume e artigos de couro, elaboração de alimentos e bebidas, fabricação de metais comuns etc.); e mais de 18% foram dirigidos para programas na construção.

Quanto ao sexo e idade, são dois os fatos que merecem destaque: no período que está sendo analisado, as mulheres ocuparam 46% das matrículas, e o restante foi ocupado pelos homens; 40% dos participantes foram pessoas de menos de 25 anos; os compreendidos entre 26 e 35 alcançaram 30% adicionais.

Em matéria de supletivo, o MTEPS desempenhou um papel de destaque quanto a dar a possibilidade a mais de 1 milhão de pessoas de concluir a escola primária e secundária. Isso foi alcançado mediante convênios com os estados e os municípios. Desde 2005, verifica-se um aumento da população jovem nas atividades de supletivo, e a consequente redução da população adulta. O crescimento do Programa Jovens com Mais e Melhor Trabalho acentuou esta tendência. Assim, os menores de 26 anos passaram de representar 13,8% (2005), para 73,9% em 2010. Em 2013, 84,3% dos participantes tinham menos de 26 anos.

As políticas de formação e capacitação, impulsionadas no âmbito do fortalecimento do diálogo social, conseguiram alcançar 40 setores de atividade econômica e mobilizaram a participação de 258 organizações empresariais, 135 organizações sindicais, 112 organizações sociais e 43 órgãos estatais. Estes últimos foram realizados associados aos planos estratégicos setoriais adotados em Ciência e Tecnologia, Turismo, Agropecuário, Indústria, Mineração etc.

Atualmente, estão sendo desenvolvidos programas para determinar normas de competência, promovendo a avaliação e certificação de competências em 32 setores de atividade econômica. Até abril de 2014, foram registrados 393 ofícios descritos como normas de competência laboral validadas setorialmente, e 112.073 trabalhadores avaliaram e certificaram suas competências trabalhistas. As 32 normas correspondem, principalmente, ao setor metalúrgico (53), mecânica automotiva (50), construção (37) e frigorífico (32). Mais de 50% das pessoas certificadas provêm do setor da construção, e 9,0% do frigorífico.

• • • • •  
**Estão sendo desenvolvidos programas para determinar normas de competência**  
 • • • • •

Em matéria de melhoria da qualidade institucional, durante o período 2005/2011, 897 instituições foram pré-qualificadas sob um referencial de qualidade; 139 delas já finalizaram o seu plano de melhoria, enquanto 58 dessas entidades já foram certificadas pelo Iram. Além disso, entre 2006/2014, foi atendida a formação de quase 4.000 docentes e diretores.

## 6. Novos protagonistas no campo da EP

O país conta com uma ampla, diversa e rica oferta de programas de EP que se impulsiona a partir de diferentes órgãos do Estado argentino. E pela primeira vez em sua história, começam a ser observados avanços importantes, ainda que não plenos, de articulação e vinculação. Nesse sentido, o MTEPS estimulou encontros, convênios e alianças estratégicas destinados a ir superando a preocupante dispersa oferta que se encontrava até pouco tempo.

Assim, vários ministérios se comprometeram a prestar serviços de EP. A simples título informativo, faz-se constar, entre outros, os projetos que o Ministério da Agricultura, Pecuária e Pesca vem realizando, principalmente por meio do Projeto “PROSAP”, destinado ao setor rural da economia familiar de produção de alimentos; o Ministério do Desenvolvimento Social, com o seu Projeto “Argentina Trabalha”, pelo qual são promovidas ações de desenvolvimento com equidade social, cujos eixos são a família e o trabalho; o Ministério da Educação, com o seu Projeto “Fines” de supletivo e com o Instituto Nacional de Educação Tecnológica (INET), com os seus “Programas de Melhoria”, que favorecem os centros de EP dependentes das províncias e o Ministério da Indústria por meio da Rede de Agências de Desenvolvimento Produtivo.

Outras iniciativas não menos importantes, inovadoras e de impacto são as encorajadas por: sindicatos, já que estes se constituíram na mais vasta rede de centros de EP do setor industrial, manufatureiro e de serviços com os quais se conta no país; empresas do setor automotivo e siderúrgico, com a criação de centros de EP e escolas técnicas; papel que começou a desempenhar o Instituto Nacional de Tecnologia Industrial (INTI) a partir da crise de 2001/2002 fortalecendo certos setores econômicos (têxtil e indumentária, curtume, calçado e artigos de couro, alimentação etc.) e onde a EP se converteu em um componente estratégico dos processos de transferência de tecnologia para as micros e pequenas empresas; rede de escolas agro-técnicas de gestão pública e privada, que vem acompanhando a revolução científico-tecnológica verificada no campo argentino; agências de desenvolvimento local que incorporaram a EP como um dos seus serviços convencionais de extensionismo industrial.

A seguir, serão mencionadas algumas destas iniciativas.

## 6.1 Sindicatos e EP

A oferta formativa mais relevante, substantiva, continuada, institucionalizada e de cobertura nacional no domínio da EP que existe no país é promovida a partir de sindicatos de trabalhadores. Embora a sua participação já fosse expressiva no âmbito de ação do Conselho Nacional de Educação Técnica (CONET), o desenvolvimento de uma infraestrutura – física, humana e técnica – começou a se expandir de maneira notória a partir de meados dos anos 90 do século passado. A desapareição do CONET, a transferência das escolas técnicas e dos centros de EP para as províncias e para as organizações sindicais e a criação da Subsecretaria de Educação profissional no âmbito do departamento trabalhista constituíram o ponto de partida de uma propagação virtuosa deste tipo de serviço que se acelerou, notavelmente, nessa última década.

A participação sindical no campo da educação profissional evoluiu para maior diversidade de formas e níveis em relação aos que se verificou no passado. Na medida em que se assistiu a um enfraquecimento do compromisso do Estado no domínio, foram essas organizações que assumiram o desafio de fornecer a capacitação para os trabalhadores e para as trabalhadoras. Outro fato que explica esta situação é o reconhecimento de que a EP: converteu-se em um vínculo explícito, que atua dentro das políticas trabalhistas em geral e dos sistemas de relações trabalhistas em particular, principalmente, nos assuntos relacionados a emprego, rendimentos e condições de trabalho e consagrou-se, de maneira taxativa, na negociação coletiva. Não se pode negar que, neste processo de expansão e consolidação dos sindicatos no domínio da educação profissional, o papel do departamento trabalhista foi decisivo quanto à orientação de políticas, assistência técnica e financiemen-

to. Essa relação virtuosa MTEPS/Sindicatos se materializou por meio diversos programas e modalidades de atenção. Para citar os mais importantes, no desenvolvimento de programas de formação continuada para trabalhadores empregados e desempregados, avaliação e certificação de competências, gestão de qualidade das instituições etc.

O foco setorial, a constituição de redes, a abordagem de cadeias de valor e a constituição de alianças estratégicas com as organizações de empregadores constituem a pauta habitual de operação dos sindicatos que unem os trabalhadores e trabalhadoras dos setores de construção, metalúrgico, automotivo, comércio e serviços, distribuição de energia elétrica, padaria/confeitaria, para citar somente alguns deles.

## 6.2 Empresários e EP

Desde os anos 30 e 40 do século 20, verifica-se uma preocupação dos empresários argentinos em matéria de formação e desenvolvimento dos recursos humanos. A criação de unidades de educação e capacitação na empresa são uma prova disso. Diferente do que acontece com as organizações sindicais, são empresas individuais que geralmente assumem responsabilidades no domínio. Poucas câmaras contam com uma infraestrutura institucional para responder pela capacitação do seu pessoal e abordar a questão de maneira setorial. Para citar algumas dessas entidades patronais, vale mencionar a Câmara Argentina de Comércio, que conta com uma área de capacitação contínua (educação profissional e capacitação) e a Federação Argentina da Indústria Gráfica e Afins, responsável pela Fundação Gutenberg, onde são ministrados cursos de capacitação e carreiras de nível superior no campo das artes gráficas.

A nova geração de escolas e centros de educação profissional em empresas teve a sua origem a partir das possibilidades proporcionadas pela Lei de Educação Técnica n. 16.450 e das necessidades de contar com recursos humanos qualificados para atender às demandas da indústria siderúrgica e automotiva que iniciavam suas atividades naquela época.

Grandes empresas da indústria automotiva (Ford, Mercedes-Benz, Renault, Volkswagen) penetraram de forma direta, sistemática e continuada na formação de trabalhadores, técnicos de nível médio e supervisores. Muitos desses empreendimentos se originaram desde a abertura das fábricas no começo de 1960. Assim, desde quase meio século opera a escola Técnica Henry Ford no Centro Industrial Pacheco dessa empresa; Mercedes-Benz, desde princípios dos anos 1960, contribui para formar pessoal capacitado para as áreas técnicas. Primeiro, foi criado um centro de formação onde se ministram os primeiros cursos de educação profissional, destinados a jovens que não faziam parte do quadro de pessoal da empresa, orientados para as especialidades

• • • • •  
**Verifica-se uma  
 preocupação  
 dos empresários  
 argentinos em  
 matéria de  
 formação e  
 desenvolvimento  
 dos recursos  
 humanos**  
 • • • • •

de mecânica e eletricidade. E desde março de 2005, a Fundação *Museo del Automovilismo Juan Manuel Fangio* administra a “Escola de Educação Técnica Fundação Fangio” e Mercedes-Benz Argentina fornece os fundos destinados a financiar os gastos da escola; o Instituto Técnico Renault, criado em 1961 e localizado em Santa Isabel, província de Córdoba, foi dirigido pela empresa de mesmo nome. A partir de 1991, a Fundação Renault encarregou-se dessa empreitada. Atualmente, atende níveis de educação profissional, técnico de nível médio e terciário; Sobre a base da antiga Escola-fábrica da empresa Siemens Argentina, funciona, desde 2004, a Escola Tecnológica Werner von Siemens, dependente da *Universidad Tecnológica Nacional*; Por sua parte, recentemente (2012), a empresa Siderca/Tenaris abriu as portas da escola Técnica Roberto Rocca na sua sede de Campana, província de Buenos Aires; a escola Philips, dependente da Philips Argentina, ministra cursos técnicos de nível médio (WEINBERG, 2011).

Outro papel importante que desempenham as empresas está no apoio e sustentação de escolas técnicas e centros de EP de caráter público dos polos produtivos e comunidades onde atuam. Algumas contam com programas específicos destinados ao fortalecimento desse tipo de estabelecimentos; nesse sentido, dão apoio financeiro, tecnológico, equipamentos, cursos de atualização para docentes e diretores (WEINBERG, 2011). Além disso, praticamente todas as grandes empresas, e muitas das médias, desenvolveram programas de vinculação entre essas unidades produtivas e escolas técnicas e centros de educação profissional, promovendo a realização de estágios ou adotando o sistema de formação dupla (WEINBERG, 2011).

No plano setorial, foi a Câmara da Indústria Argentina do *Software* (CESSI) que protagonizou uma iniciativa inovadora por meio da colocação em prática, com o apoio do MTEPS, de um Sistema Nacional de Formação Continuada para o Setor de *Software*. A esse respeito, estabelece-se que, desde 2005, formaram-se mais de 46.500 pessoas em todo o país por meio de 2.580 cursos de alto nível técnico. Foram instalados 280 laboratórios de informática em todo o território nacional, que contam com uma capacidade formativa para 50.000 participantes. Em cumprimento destes acordos, o departamento de trabalho equipou, a partir de 2010, 40 laboratórios avançados em 17 estados argentinos. Esta nova capacidade instalada se propôs a colocar em prática 200 cursos para 4.000 pessoas. Em 2012, foi assinado um Acordo Trienal com a CESSI, denominado Empleartec, que busca, entre outras metas, fomentar mais e melhores empregos no setor, assim como melhorar a competitividade das empresas (WEINBERG, 2011).

### 6.3 Instituto Nacional de Tecnologia Industrial (INTI)

Uma das principais novidades geridas na institucionalidade da EP na Argentina refere-se à intervenção do INTI em ações de capacitação de trabalhadores e trabalhadoras. Isso teve origem, em particular, a partir da crise de 2001/2002. Atualmente, esse órgão se converteu em uma referência singular no domínio, principalmente, em alguns ramos de atividade econômica do setor manufatureiro. Além disso, contribuiu para conceber as práticas da EP em um campo pouco explorado até então: a convicção de que a EP é um aspecto relevante do conjunto de serviços técnicos e de gestão que contribuem para aumentar a produtividade das empresas. O INTI vem realizando isso desde uma perspectiva organizacional, melhorando a condição técnica e humana dos trabalhadores e empresários, dentro e fora das empresas. Desta perspectiva, a educação profissional se constituiu um fator decisivo em tudo o que diz respeito a consolidar os processos de inovação e mudança tecnológica, principalmente no desenvolvimento dos recursos humanos e da produção e difusão de tecnologias nas unidades produtivas do setor industrial. A incorporação da EP na agenda do INTI é recente, e constitui um dos aspectos originais do processo de modernização e transformação institucional assumido por esse organismo nestes últimos anos. Neste sentido, no tratamento integral que o INTI propõe para proporcionar assistência técnica para as empresas, a EP se soma às áreas de direção, produção, comercialização e administração.

A esta nova abordagem deveriam somar-se as práticas definidas pelo órgão. Por um lado, intervém mediante uma atenção de caráter setorial de seus programas de assistência e de EP. A simples título ilustrativo, podem ser enumerados os setores de curtume, têxteis, madeira e móveis, frutas e verduras. Por outro, a centralidade atribuída ao território em todos os trabalhos gerados ao redor das tecnologias de processos produtivos e de tecnologias de gestão.

• • • • •  
**A Educação Profissional se constituiu um fator decisivo em tudo o que diz respeito a consolidar os processos de inovação e mudança tecnológica**  
 • • • • •

### 6.4 A educação agrotécnica no meio rural

As escolas agrotécnicas de gestão pública e privada que atuam no meio rural desempenharam um papel importante na formação dos trabalhadores, técnicos e supervisores, exigido pela revolução científico-tecnológica realizada no campo argentino. Independentemente do juízo que se possa ter sobre o modelo de produção adotado no país, é preciso reconhecer que as escolas agrotécnicas forneceram, de maneira oportuna e eficaz, os recursos humanos exigidos pelo profundo processo de inovação e mudança tecnológica; e isso foi realizado em prazos notavelmente curtos. Em outras palavras, a falta de recursos humanos qualificados não se converteu em um gargalo para realizar a “revolução econômica” experimentada nos últimos 20 anos na agricultura, na pecuária, na indústria e nos serviços nas zonas rurais. É difícil

pensar no impacto da biotecnologia – desenvolvimento de sementes para citar só um dos exemplos mais alarmantes – ou da incorporação das tecnologias da informação – desde a rastreabilidade até o maquinário agrícola, passando pela informatização de todos os processos produtivos – sem a decisiva contribuição com esses empreendimentos das unidades de educação que operam em todo o país. É preciso destacar que essas unidades de educação atuaram, na maioria das vezes, construindo alianças estratégicas com as Estações Experimentais do INTA no plano local. Além disso, fizeram-no prevendo em tempo e forma as demandas de emprego e as competências trabalhistas da população economicamente ativa, tanto do setor agroindustrial como do agroalimentício, e inclusive, das economias familiares. O papel inovador de seus enfoques é registrado em duas dimensões: a gestão integral das escolas (a maioria atende os níveis da EP, da educação média e superior não universitária, ao mesmo tempo em que prestam serviços tecnológicos para as unidades produtivas) e as fórmulas de intervenção técnico-pedagógica adotadas. Três razões explicam o êxito desta contribuição decisiva: a vocação pela atenção às demandas do setor produtivo, a participação institucionalizada e sustentada dos atores sociais a nível local e/ou das unidades de educação e a incorporação da experimentação e inovação pedagógicas e didáticas como práticas habituais no desenvolvimento dos processos de formação.

## 6.5 As agências de desenvolvimento local

Outro dos exemplos que merecem ser evocados se relaciona com a resignificação do conceito de formação em ambientes “locais” de profunda transformação produtiva, especialmente, no domínio da inovação e mudança tecnológica e de prestação de serviços tecnológicos e assistência técnica. Assim entende o Ministério da Indústria que criou a Rede de Agências de Desenvolvimento Produtivo. Esta rede constitui uma plataforma institucional de gestão, informação e suporte, que contempla a visão local, promove e facilita a vinculação das pequenas e médias empresas (PyMES) com as instituições locais e regionais vinculadas ao setor. Entre os serviços que são oferecidos a partir da rede e das 70 agências que a integram, encontra-se tudo relacionado à capacitação e à assistência técnica.

Um dos vários exemplos que podem ser mencionados a respeito é aquele relacionado com os avanços ocorridos no marco do “Programa de Competitividade Territorial da Região Central de Santa Fé”. Neste caso, como em outros, observa-se uma nova concepção e prática da formação em um contexto no qual é definida como parte do processo de um desenvolvimento territorial caracterizado pela inovação e a mudança tecnológica e pelo salto quantitativo e qualitativo da produção agropecuária e industrial. É evidente que o crescimento econômico integral da região central de Santa Fé é um dos fenômenos mais impressionantes para cidadãos, analistas, governantes

e políticos. E é ali onde a capacitação adquiriu um lugar privilegiado junto a outros componentes do esforço pelo aumento da produtividade e da competitividade, tanto no nível das empresas, das cadeias de valor, dos setores econômicos e do desenvolvimento local. Neste sentido, ela é concebida e articulada dentro dos esforços e estratégias de médio e longo prazo definidas pelas agências de desenvolvimento dessa zona. Incorpora-se a EP junto às redes de produção e inovação, o conhecimento, a relação público-privada, a perspectiva regional, o fortalecimento institucional; todo esse conjunto de medidas que se converteram em chaves para alcançar o desenvolvimento competitivo, dinâmico e sustentável dessa economia regional.

## 7. Considerações finais

Os avanços experimentados durante a última década são altamente promissores no terreno da EP na Argentina. As cifras apresentadas mais acima são uma prova expressiva disso. E não menos relevante é o “capital intangível” que pode exhibir o país: desde uma cultura organizacional que aposta na inovação e experimentação permanente até desenvolvimentos inéditos nas formas de organizar e administrar os programas, as concepções pedagógicas e didáticas, e a formação e desenvolvimento permanentes de instrutores, diretores e técnicos. E como parte deste capital intangível devem ser contabilizadas também as capacidades institucionais acumuladas que permitem ao departamento trabalhista, e em geral ao Estado, contar com uma infraestrutura capaz de acometer programas de grande envergadura em breves lapsos de tempo. Em outras palavras, existe uma solidez estrutural que permite reagir com celeridade diante de demandas imprevistas.

Também vale destacar que existe uma capacidade institucional ampla e variada no domínio da EP em todo o país. A sistematização de processos; a consagração de modalidades de participação dos atores sociais; o fortalecimento de redes a nível local, provincial, nacional, setorial; a capacidade institucional instalada; os quadros formados; a disposição, a experimentação e a inovação; a abertura de objetivos para atuarem articulados com outros atores do Estado e das organizações sociais, sindicais e empresariais; enfim, a acumulação de práticas e conhecimentos constituem bases sólidas para empreender uma segunda etapa de transformação da EP, que leve a alcançar um objetivo estratégico nacional: a criação de um sistema nacional de educação profissional. Por isso, sugere-se promover um debate amplo e participativo em torno de uma agenda que deverá incluir, entre outros tópicos, os seguintes:

- a. A geração de uma institucionalidade permanente, que garanta continuidade nos trabalhos em torno de um Sistema Nacional de Educação profissional.

- b. A sanção de uma Lei orgânica relacionada à educação profissional.
- c. A formulação de uma política pública acordada, mediante o diálogo social no domínio da EP, que estabeleça objetivos, estratégias, metas, alocação de recursos.
- d. A adoção de mecanismos que fortaleçam os níveis de participação dos atores sociais em nível nacional, setorial, provincial e territorial.
- e. O fortalecimento, a consolidação e a institucionalização de espaços de regulação no domínio da gestão de qualidade, competências, marcos nacionais de qualificação, entre outros.
- f. O fortalecimento e o desenvolvimento de âmbitos de apoio institucional (assistência técnica) em: administração e gestão das entidades de capacitação do sistema; estabelecimento de sistemas de informação, análise e investigação; formação de recursos humanos.
- g. A criação de uma Unidade de Prospecção Tecnológica.

## Notas

<sup>1</sup> Documento de trabalho elaborado por Pedro Daniel Weinberg a pedido do Escritório da OIT em Buenos Aires, em maio 2014.

<sup>2</sup> Os dados apresentados provêm do Relatório Mensal. Ações de Formação Continuada (abril de 2014) elaboradas no marco do Plano Integral para a Promoção do Emprego pelo Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência Social, Secretaria de Emprego, Direção de Informação Estratégica para o Emprego.

## Referências

ARGENTINA. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Desarrollo e innovación: empleo y competencias. **Revista de Trabajo**: nueva época, Buenos Aires, año 4, n. 5, 2008.

ARGENTINA. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. **Diálogo social institucionalizado en la formación profesional Argentina 2003-2013**. Buenos Aires: OIT: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2013a. 96 p.

ARGENTINA. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. **Plan estratégico formación continua**: innovación y empleo argentina 2020. Buenos Aires, 2011. 35 p.

B. Téc. Senac, Rio de Janeiro, v. 43, n. 1, p. 8-31, jan./abr. 2017.

ARGENTINA. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. **Serie estadísticas e indicadores laborales**. Buenos Aires, 2013.

CAPPELLETTI, Beatriz et al. **Actores sociales y formación en Argentina**. Montevideo: Cinterfor, 2000. 119 p.

CATALANO, Ana et. al. **Diseño curricular basado en normas de competencia laboral**: conceptos y orientaciones metodológicas. Montevideo: Cinterfor: Banco Interamericano de Desarrollo, 2004. 226 p.

SLADOGNA, Mónica. Las condiciones para el conocimiento productivo. **Revista de Trabajo**: nueva época, Buenos Aires, año 4, n. 5, p. 105-116, 2008.

WEINBERG, Pedro Daniel. Formación profesional, innovación y cambio tecnológico. In: ARGENTINA. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. **Orgullo nacional**: un legado de trabajo. Buenos Aires, 2011. p. 112-113.

