

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
MESTRADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**

LINEU FERREIRA RIBAS

**QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E A DICOTOMIA EMPREGO-
DESEMPREGO**

**Ponta Grossa
2005**

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

LINEU FERREIRA RIBAS

**QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E A DICOTOMIA EMPREGO-
DESEMPREGO**

Dissertação de conclusão de curso apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais Aplicadas, na Área de Concentração Sociedade, Direito e Cidadania, na linha de pesquisa Estado e Políticas Públicas, da Universidade Estadual de Ponta Grossa.

Orientadora: Prof. Dra. Silvana Souza Netto Mandalozzo.

Ponta Grossa

2005

Ficha catalográfica elaborada por Cristina Maria Botelho CRB-9-994/BICEN/UEPG

R482q Ribas, Lineu Ferreira
Qualificação profissional e a dicotomia emprego-desemprego /
Lineu Ferreira Ribas. Ponta Grossa, 2005.
140 f.

Dissertação (mestrado) – UEPG – Ciências Sociais Aplicadas,
Área de Concentração Sociedade, Direito e Cidadania, na linha de
pesquisa Estado e Políticas Públicas.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Silvana Souza Netto Mandalozzo.

1- Qualificação profissional. Desemprego. PNQ. Suspensão. I.T.

CDD: 331

LINEU FERREIRA RIBAS

**QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E A DICOTOMIA EMPREGO-
DESEMPREGO**

Dissertação de conclusão de curso apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais Aplicadas, na Área de Concentração Sociedade, Direito e Cidadania, na linha de pesquisa Estado e Políticas Públicas, da Universidade Estadual de Ponta Grossa.

Ponta Grossa, 16 de dezembro de 2005.

Profa. Dra. Silvana Souza Netto Mandalozzo.

Doutora em Direito

UEPG

Prof. Dr. Flori Antonio Tasca

Doutor em Direito

FACULDADE MATER DEI

Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Jr.

Doutor em Estudo e Lazer

UEPG

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por guiar minha vida pelos melhores caminhos mesmo sem eu merecer, colocando pessoas iluminadas para me auxiliar na batalha desta existência.

Agradeço imensamente à prof. Silvana Souza Netto Mandalozzo, profissional detentora de quilate inigualável, por ter confiado em mim, por ter perdoado meus erros, por ter me dado confiança quando eu mesmo já não a tinha e, principalmente, por ter me conduzido durante todo o trajeto até o final da viagem. Para a prof. Silvana toda a minha admiração e apreço.

Ao prof. Flóri Antonio Tasca e Constantino Ribeiro de Oliveira Jr., membros dedicados de minha banca examinadora que, despreocupados com a existência da platéia, demonstraram total preocupação com o enriquecimento deste trabalho.

À Lumiane, que tem me acompanhado pacientemente na vida profissional, dando-me retaguarda para que eu possa realizar meus sonhos.

À prof. Francine que, pacientemente, conseguiu me encaminhar à prova de proficiência.

À coordenação do Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas, por ter marcado minha vida profissional eternamente, possibilitando-me subir mais um degrau no conhecimento e na qualificação profissional, dos quais é impossível estimar o valor.

Aos amigos que fiz no programa: alunos, professores e funcionários, pelos inúmeros conselhos e trocas de opiniões.

Aos amigos e companheiros da hora do cafezinho, prof. Gilvan Wosiacki e Sérgio Tebcherani, que mesmo sem saber, ajudaram-me muitas vezes com conselhos e exemplo pessoal.

Aos amigos que torceram por mim, e a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram de alguma forma para a realização desta obra.

À Universidade Estadual de Ponta Grossa, por permitir que eu faça parte de sua história, da qual eu pretendo elevar sempre o nome.

À minha amada esposa Bruna, que esteve presente comigo durante todo esse trajeto, pela compreensão e pelo amor dedicados, sendo dela também esta obra.

À minha mãe Eliana, pelas orações e conselhos. Ao meu pai Lineu, que mesmo com suas limitações, as quais só a pouco compreendi, conseguiu me impulsionar até aqui. Às minhas irmãs Magdalena, Joana e Sara, pela torcida.

Aos meus tios e avós, os quais sei que se realizam junto comigo.

Os homens, ao desenvolverem sua produção material e seu intercâmbio material, transformam também, com esta sua realidade, seu pensar e os produtos de seu pensar. Não é a consciência que determina a vida, mas a vida que determina a consciência.

(Karl Marx)

RESUMO

No presente estudo, por intermédio da aplicação do método dialético, abordou-se o trabalho visto pela ótica da dicotomia emprego-desemprego, analisando-se inicialmente os conceitos históricos do trabalho e sua evolução, colocando-o num contexto contemporâneo mundial, afunilando para o contexto da conjuntura brasileira, contextualizando a pesquisa nos últimos 11 anos de governo brasileiro, iniciando com o governo do presidente Fernando Henrique Cardoso (FHC) e chegando ao atual governo, do presidente Luis Inácio Lula da Silva (Lula), no período recente. Nessa esteira, são inúmeros os vieses para se estudar a questão do desemprego, sendo optado nesta obra em fazer um corte epistemológico no sentido de buscar uma alternativa de combate ao desemprego dos trabalhadores empregados no Brasil. Assim, é trazida à tona a relevância para o mundo do trabalho a questão da qualificação profissional, conceituando-a e correlacionando-a com a possibilidade de auxiliar o trabalhador na busca do emprego e, especialmente, na manutenção do emprego, diminuindo a rotatividade da mão-de-obra. A análise passa obrigatoriamente pelos planos públicos de qualificação profissional editados pelos governos dos presidentes anteriormente citados, respectivamente Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR) e Plano Nacional de Qualificação (PNQ). Nos quais procurou-se distinguir os conceitos e destacar os parâmetros a serem seguidos por este último, fazendo uma explanação da aplicação no Estado do Paraná como ente integrante da Federação Brasileira. No terceiro capítulo levantou-se a possibilidade, ainda em vigência, da suspensão temporária do contrato de trabalho para qualificação profissional, avaliando-se pormenorizadamente a legislação, os objetivos, os requisitos, os meios e as possibilidades de aplicação. Destacou-se a existência de uma ajuda pecuniária garantida pelo governo ao trabalhador que tenha o seu contrato de trabalho suspenso nessa modalidade, chamada de bolsa qualificação profissional. Busca-se, no quarto capítulo, fazer um entrelaçamento entre o PNQ e a suspensão do contrato de trabalho para qualificação, especialmente quando se observa que aquele instituto também visa atender trabalhadores de empresas afetadas por processos de modernização e redefinição de políticas econômicas, ou seja, ambos visam reduzir os riscos de demissões e a propiciar desenvolvimento econômico do país. Por fim, conclui-se que houve valorização da qualificação profissional na massa de trabalhadores empregados, com especial destaque para a manutenção do emprego e não mais somente para melhoria dos níveis de emprego.

Palavras-chave: Qualificação profissional. Desemprego. PNQ. Suspensão.

ABSTRACT

In the present study, for intermediary of the application of the “dialético” method, it was approached work seen for the job-unemployment dichotomy options, analyzing initially the historical concepts of the work and its evolution. Placing it in a world-wide contemporary context, leading to the Brazilian conjuncture the research was in last, 11 years of Brazilian government contextualized, initiating with the government of president Fernando Henrique Cardoso (FHC) and going up to the current government, of president Luis Inácio Lula da Silva (Lula), in the recent period. In this sense, the opportunities to study the unemployment question being opted in this work making one study approach to search a combat alternative to the unemployment of the employed workers related in Brazil. Thus, the relevance for the world of the work of the professional qualification is brought up, appraising it and correlating it with the possibility of assisting the worker in the job search and, especially, in the maintenance of the job, diminishing the rotation of the labor. The analysis passes obligatorily by the public plans of professional qualification edited by the governments of the presidents previously cited, respectively “National Plan of Qualification of Worker” (PLANFOR) and “National Plan of Qualification” (PNQ), in which it was searched to distinguish the concepts and to detach the parameters to be followed for this last one, making a communication of the application in the State of Paraná as integrant part of the Brazilian Federation. In the third chapter it was arisen effective legal possibility, of the temporary suspension of the employment contract for professional qualification, evaluating in detail the legislation, the objectives, the requirements, the ways and the possibilities of application. It was distinguished the existence of a pecuniary aid guaranteed by the government to the worker who has its employment contract suspended in this modality, called professional qualification scholarship. In the fourth chapter, it is made an interlacement between the “PNQ” and the suspension of the employment contract for qualification, especially when it is observed that that institute also aims at taking care of workers from affected for companies for modernization processes and redefinition of economic policies, or else, both aim at reducing the risks of resignations and providing economic development of the country. Finally, it is concludes that there was value of the professional qualification in the mass of employed workers, the job maintenance and not only for job improvement levels anymore.

Key-Words: Professional qualification. Unemployment. PNQ. Suspension.

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 1	- ASPECTOS HISTÓRICOS E CONCEITUAIS	16
1.1	ACEPÇÕES ACERCA DO TRABALHO.....	16
1.2	FASES DO DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO E DO PRÓPRIO DIREITO DO TRABALHO	17
1.3	EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	22
1.4	A CONJUNTURA BRASILEIRA DO TRABALHO	23
1.5	CONCEITO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	27
1.6	RELAÇÃO DO TRABALHO COM A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	31
1.7	DIREITO AO TRABALHO	34
CAPÍTULO 2	- PLANO NACIONAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	41
2.1	OS PRINCIPAIS OBJETIVOS DO PNQ	52
2.2	AS ENTIDADES ABRANGIDAS	53
2.3	IMPLEMENTAÇÃO DO PNQ	55
2.4	PÚBLICO ALVO	56
2.5	PLANO TERRITORIAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO ESTADO DO PARANÁ.....	58
2.5.1	Um diagnóstico geral das ações praticadas no Estado do Paraná	61
2.5.2	As ações prioritárias traçadas	63
2.5.2.1	Integração das políticas públicas de trabalho e renda	64
2.5.2.2	Identificação e localização de atividades ou potencialidades ligadas à economia solidária.....	64
2.5.2.3	Inclusão dos trabalhadores negros e portadores de necessidades especiais	65
2.5.2.4	Acompanhamento de egressos	65
CAPÍTULO 3	- SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO PARA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	67
3.1	DIFERENÇA ENTRE INTERRUPTÃO E SUSPENSÃO	70
3.2	DURAÇÃO DA SUSPENSÃO	72
3.3	REQUISITOS E MEIOS PARA APLICAÇÃO DA SUSPENSÃO	75
3.4	NOVA SUSPENSÃO	81
3.5	CAUSAS E EFEITOS DAS NULIDADES	82
3.6	BOLSA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	85
3.7	DOS DIREITOS E OBRIGAÇÕES AO FINAL DA SUSPENSÃO	90
3.8	A OCORRÊNCIA DE RESILIÇÃO CONTRATUAL NA SUSPENSÃO	92
CAPÍTULO 4	- O ENTRELAÇAMENTO DO PLANO NACIONAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	96
4.1	UMA NOVA PERCEPÇÃO DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	96
4.2	O DIREITO À QUALIFICAÇÃO E AS POLÍTICAS PÚBLICAS	97

4.3	COMBATE AO DESEMPREGO E O CRESCIMENTO ECONÔMICO	98
4.4	A ASSOCIAÇÃO ENTRE A QUALIFICAÇÃO E A ESCOLARIZAÇÃO	101
4.5	ALCANCE DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO	102
4.6	CORRELAÇÃO ENTRE PLANOS DE QUALIFICAÇÃO E A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	103
4.7	A POUCA UTILIZAÇÃO DA SUSPENSÃO INICIALMENTE	107
4.8	A ASSIMILAÇÃO DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PARA QUALIFICAÇÃO PELA SOCIEDADE	109
4.9	A UTILIZAÇÃO DA SUSPENSÃO NO ESTADO DO PARANÁ	112
4.10	O MOMENTO PROPÍCIO À SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	114
CONCLUSÃO	118
REFERÊNCIAS	122
APÊNDICE A	- PROCEDIMENTOS RELATIVOS À CRIAÇÃO DE PLANOS TERRITORIAIS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	129
APÊNDICE B	- PROCEDIMENTOS RELATIVOS À BOLSA QUALIFICAÇÃO	133
ANEXO	- MAPA DO ESTADO DO PARANÁ COM DESTAQUE À DISTRIBUIÇÃO DA PEA	140

INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata de assunto de notória atualidade, especialmente por estar inserido num contexto literário intimamente ligado à estrutura e conjuntura social contemporânea, relacionado com liberalismo, neoliberalismo, cidadania, políticas estatais, políticas sindicais, emprego e desemprego.

Dessa forma, o tema “qualificação profissional e a dicotomia emprego-desemprego”, enquadrou-se na área de concentração que estuda a sociedade, o direito e a cidadania, do programa de mestrado em Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa e na linha de pesquisa “Estado e Políticas Públicas”. Adotando-se a orientação do eminente doutor Triviños, o pesquisador deste estudo buscou enfocar a pesquisa no âmbito cultural de sua graduação, bem como voltado para sua prática cotidiana de atuação profissional ligada ao direito do trabalho,¹ mas não somente, buscou-se atribuir um caráter verdadeiramente interdisciplinar, correlacionando a pesquisa com as múltiplas áreas do conhecimento, especialmente, no plano econômico e social.

Como caminho para alcançar o objetivo deste estudo empregou-se o método dialético, revelado desde o título, onde o emprego e o desemprego são considerados como dialeticamente contrários, porém complementares e integrantes de uma dicotomia. Isso não visando somente estabelecer a veracidade do tema pesquisado, mas, sobretudo, para evidenciar a relevância

¹ TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação, o positivismo, a fenomenologia, o marxismo**. São Paulo: Atlas, 1992. p. 93

teórica e social que o conhecimento acerca do tema produz segundo critérios de publicidade e convencimento.²

No campo dos métodos instrumentais ou procedimentais, o trabalho foi desenvolvido segundo a idéia de que a esfera econômica e a social, especialmente no cenário do mercado de trabalho, mantêm uma constante e íntima relação, havendo trocas recíprocas, onde assumiu-se uma postura marxista no que concerne ao referencial teórico amparado no método materialista histórico como forma de desenvolvimento da pesquisa, demonstrando ser a pesquisa em sua essência qualitativa e teórica.

No decorrer do texto procurou-se abordar as definições de trabalho, desemprego, flexibilização e qualificação profissional, na medida em que possuem relações recíprocas entre si, ingredientes de uma unidade funcional maior, chamada capitalismo.

Buscou-se uma delimitação sistemática restrita à esfera do mercado de trabalho, sob a ótica dos desdobramentos de uma política pública de qualificação profissional como medida capaz e eficaz de combate ao desemprego, observando e analisando a participação dos diversos segmentos da sociedade e atores sociais.

Assim; considerando que a sociedade sofre os reflexos da esfera econômica e que a partir das mudanças dessa é que ela vai passar pelas transformações, de forma a se adaptar às regras postas pela dinâmica societária da globalização, da flexibilização dos direitos trabalhistas, da competitividade internacional, da necessidade de contenção de inflação e de se alcançar as metas assumidas com o Fundo Monetário Internacional (FMI) pelo

² LUNA, Sergio Vasconcelos de. **Planejamento de pesquisa:** Uma introdução. São Paulo: EDUC, 1996. p. 14.

Estado brasileiro; é que se enquadra o estudo sobre a qualificação profissional como combate ao desemprego, num mercado de trabalho inserido nesse mundo globalizado, com políticas neoliberais de estagnação das economias, especialmente as dos países “em desenvolvimento” ou de desenvolvimento tardio.

Cabe ressaltar que as famosas metas assumidas pelos países em desenvolvimento com o FMI não são por si só metas díspares de todo o contexto econômico internacional, as quais subsistem independentemente da existência de acordos com esse ou outro banco internacional, por fazerem parte de algo maior, que é a própria globalização e o neoliberalismo, que trazem em seu bojo o crescimento e o fortalecimento de uma reduzida classe de capitalistas transnacionais, enraizados às multinacionais e aos bancos estrangeiros.³

A paralisação do desenvolvimento econômico sob o pretexto de controle da inflação acabou por atingir irremediavelmente o mercado de trabalho, tendo reflexos desastrosos, impondo condições mais precárias de trabalho, suprimindo direitos trabalhistas, intensificando o trabalho dos empregados e, principalmente, aumentando o índice de desemprego.

Em meio a isso, enquadra-se a famigerada flexibilização das normas trabalhistas que vem associada à maior concorrência entre trabalhadores e um crescente índice de desempregados e excluídos ou sem-emprego⁴ que fazem

³ PETRAS, James. Os fundamentos do neoliberalismo. In: RAMPINELLI, Waldir José e OURIQUES, Nildo Domingos (orgs.) **No fio da navalha**: crítica das reformas neoliberais de FHC. São Paulo: Xamã, 1997. p. 16-17.

⁴ BUARQUE, Cristovam. **Admirável mundo atual**: Dicionário pessoal dos horrores e esperanças do mundo globalizado. São Paulo: Geração, 2001. p. 293.

parte, respectivamente, do exército industrial de reserva⁵ e da massa marginal.⁶

Veja-se que o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgou no início do ano de 2004 que a taxa de desemprego aumentou para 11,7% em comparação com o mês de dezembro de 2003, quando a taxa auferida atingiu 10,9%, sendo que em relação a janeiro do ano de 2003, também pode ser considerada crescente, pois naquele mês atingiu a marca dos 11,2%,⁷ tudo tendo como parâmetro a população economicamente ativa do país, salientando que nos meses de janeiro o índice de desemprego sempre atinge patamares elevados, pois é quando findam os contratos temporários realizados ao final de cada ano em virtude das festas natalinas e férias que cooperam para um aquecimento do comércio.

Analisando todo esse contexto, são inúmeros os vieses para se estudar a questão do desemprego, sendo optado nesta obra em fazer um corte epistemológico no sentido de buscar uma alternativa de combate ao desemprego para os trabalhadores empregados no Brasil.

É exatamente desse ponto de vista que o próprio governo brasileiro, na sua condição de tutor do estado de bem estar social, assim entendido como o bem comum⁸, propaga e investe na qualificação profissional como uma saída ao desemprego, tendo, inclusive, inserido na legislação pátria alterações a fim de incentivar e incrementar possibilidades de suspensão do contrato de

⁵ MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro II. 18 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002. p. 735.

⁶ NUN, José. O futuro do emprego e a tese da massa marginal. **Revista Novos Estudos**. n. 56. São Paulo: CEBRAP, 2000. p. 46.

⁷ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Taxa de desocupação total**. Rio de Janeiro: IBGE, 2005. Disponível em: <www.ibge.gov.br/brasil_em_sintese/tabelas/trabalho_tabela02.htm>. Acessado em: 22.10.05.

⁸ O que também é questionável, pois afinal o que é o bem comum, senão aquilo assim considerado por uma minoria detentora do poder?

trabalho para cursos ou programas de qualificação profissional do trabalhador, com ajuda de custo proveniente do dinheiro público, medida que faz parte de um programa de flexibilização de institutos jurídicos tradicionais.⁹

Ao se falar de bem comum ou público, cabe destacar que esse é o principal objetivo do Estado, por ele devendo ser buscado diuturnamente, pois é sua razão de ser, na medida em que significa o complexo de condições indispensáveis para que todos os membros do Estado convivam numa atmosfera de paz, moralidade e segurança, atingindo assim a felicidade ao máximo possível, criando um ambiente favorável ao exercício das atividades particulares e públicas.¹⁰

Há no seio da sociedade a propagação do pensamento de que a qualificação profissional é uma das saídas para a crise do desemprego, sendo, portanto, um fator subjetivo, ou seja, a saída da situação de desemprego depende do próprio trabalhador.

Formou-se a idéia de que toda a situação de desemprego pode ser enquadrada como voluntária, até mesmo por inércia do próprio trabalhador, que não procura se atualizar e se qualificar a fim de acompanhar as mudanças no sistema econômico de produção.

Posições como essas encontram apoio em uma grande parte de economistas, juristas e sociólogos, fazendo com que parcela considerável da sociedade dispense grande recurso financeiro à capacitação profissional.¹¹

⁹ ALMEIDA, Renato Rua de. **Nova modalidade do contrato a prazo, o trabalho a tempo parcial, o banco de horas e a suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional do trabalhador e o direito do trabalho**. Revista do advogado. São Paulo: AASP. Dez. de 1998. p. 55-63 passim.

¹⁰ AZAMBUJA, Darcy. **Introdução à ciência política**. Porto Alegre: Globo. 1969. p. 115-117 passim.

¹¹ CNI/SENAI. **Modernização emprego e qualificação profissional**. São Paulo: CNI/SENAI. p. 10.

O Estado, por sua vez, tem buscado maneiras de propiciar esse aprendizado.

Nessa esteira, muitos trabalhadores têm procurado estudar e se qualificar o quanto mais, a fim de encontrarem colocação no mercado de trabalho ou de ascenderem no nível empregatício, contando com apoio e investimento dos diversos atores sociais e entidades de classe, tais como associações, organizações não governamentais (ONG's), sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais, que acreditam ser uma das soluções para o desemprego que assola o mundo.

Contudo, quando analisados os dados do desemprego, percebe-se que, na prática, as taxas têm persistido em aumentar com total desatenção aos esforços dispensados pelos trabalhadores em combatê-la, o que demonstra que pode o desemprego decorrer de muitos outros fatores macroeconômicos, que não somente a subjetividade da educação e da qualificação profissional do trabalhador.

É nesse sentido que a hipótese levantada e que se pretende confirmar ou refutar, consiste na situação de que os trabalhadores buscam a qualificação profissional, não mais somente para arrumar uma colocação no mercado de trabalho, mas sobretudo para não perder o emprego conseguido.

Assim, no primeiro capítulo procurou-se dar uma noção geral acerca do trabalho, desde suas significações mais remotas até a importância que tem hodiernamente, bem como demonstrando seu contexto conjuntural.

No segundo capítulo é feita uma análise das atividades desenvolvidas pelos governos Fernando Henrique Cardoso (FHC) e Luis Inácio Lula da Silva (Lula) nos planos de qualificação profissional, aprofundando-se neste.

No terceiro capítulo passa-se ao estudo minucioso da possibilidade legal da suspensão dos contratos de trabalhos para qualificação profissional, em situações de desemprego iminente, como forma de impedi-lo.

Por fim, no quarto e derradeiro capítulo, concomitantemente a análise da hipótese, é vislumbrada a associação entre o Plano Nacional de Qualificação Profissional e a suspensão do contrato de trabalho para qualificação, destacando suas afinidades e sugerindo a economia de recursos ao serem aplicadas em conjunto.

CAPÍTULO 1 - ASPECTOS HISTÓRICOS E CONCEITUAIS

1.1 ACEPÇÕES ACERCA DO TRABALHO

Tratar de qualificação profissional exige antes tratar de sua relação com o trabalho humano, de suas várias acepções, de seus aspectos históricos e das fases de seu desenvolvimento.

Dessa forma, cumpre primeiramente observar que a evolução da sociedade humana trouxe consigo diversos posicionamentos a respeito da vida e dos bens materiais que podem vir a ser adquiridos ao longo dela, dando os contornos da noção de propriedade material e enraizando-a definitivamente em seu meio, fazendo surgir também a noção de propriedade imaterial que

atualmente é amplamente aceita, difundida e resguardada pelos diversos ordenamentos jurídicos.

Nesse sentido, é relevante estabelecer uma noção do que se considera trabalho, pelo que, conceitualmente pode-se defini-lo como toda atividade humana voltada para a transformação da natureza com o objetivo de satisfazer uma necessidade. O trabalho é uma condição específica do ser humano,¹² bem como, mais especificamente para o que interessa ao presente estudo, cabe destacar que é a atividade humana considerada como fator de produção.¹³

Essa noção de trabalho deve ser entendida dentro de uma lógica societária mais complexa, onde a atividade humana tem importante papel regulador e supridor das necessidades básicas para subsistência da vida e da própria interação social, revelando-se inicialmente em um sistema de mediação de primeira ordem.¹⁴

Assim, trabalho e aquisição de bens têm uma íntima ligação, contudo no mundo moderno, esse caráter de mediação de primeira ordem do trabalho foi se transmutando e recebendo aspectos de culto à maior de todas as personificações do capital: o dinheiro e seu poder de troca.¹⁵

Na pós-modernidade há uma intensificação na transição das mediações primárias existentes entre os atores sociais no cenário do trabalho para mediações secundárias, na qual há uma personificação do próprio trabalho em confronto com a personificação do capital.¹⁶

¹² SANDRONI, Paulo. **Novíssimo dicionário de economia**. São Paulo: Editora Best Seller, 2000. p. 609.

¹³ FERREIRA, Aurélio B. O. **Dicionário Aurélio eletrônico – Século XXI**. 1999.

¹⁴ ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005. p. 16-17 passim.

¹⁵ Id. p. 20-23 passim.

¹⁶ Id.

Essa personificação do trabalho revela a relação de dependência estabelecida entre a classe trabalhadora em face do capital, reconhecidamente dominante.¹⁷

1.2 FASES DO DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO E DO PRÓPRIO DIREITO DO TRABALHO

A história do trabalho está intimamente ligada à história do próprio direito do trabalho, o qual tem basicamente quatro momentos bem marcantes iniciando pela fase do liberalismo jurídico, passando pelas fases do intervencionismo e a coletiva, chegando na fase que se pode considerar atual, que é a da flexibilização das normas,¹⁸ momentos que estarão sendo relacionados.

Assim, cabe contextualizar a história do direito do trabalho inicialmente na Europa do século XVIII, na qual considera-se como marco zero das mudanças ocorridas no direito do trabalho a revolução industrial. As mudanças iniciadas na Europa foram gradativamente atingindo o restante do mundo.¹⁹

Esse acontecimento foi marcado pelo ingresso da máquina na linha de produção fabril, permitindo maior eficiência no processo produtivo e melhor circulação das mercadorias.

Ao mesmo tempo em que bens passaram a ser produzidos em larga escala, também foram reunidos mais trabalhadores ao redor da máquina e,

¹⁷ Id. p. 20.

¹⁸ ALMEIDA, Renato Rúa de. **Nova modalidade do contrato a prazo, o trabalho a tempo parcial, o banco de horas e a suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional do trabalhador e o direito do trabalho**. Revista do advogado. São Paulo: AASP. p. 56.

¹⁹ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 21.

conseqüentemente, no ambiente industrial, propiciando o surgimento do espírito de coletividade e a noção de classe.

A seqüência natural da evolução da sociedade nesse contexto foi a transição do trabalho que anteriormente era artesanal para o trabalho realizado em estabelecimento que comportava um grande número de trabalhadores sob a direção de um outro, o que deu ensejo a primeira figura do empresário, assim considerado como aquele que, além de ser o proprietário do estabelecimento, dedicava-se exclusivamente à administração do empreendimento. Esse sistema de produção veio a ser conhecido como "manufatura".²⁰

Com o advento das máquinas, o trabalho manual foi sendo gradativamente substituído, surgindo o regime industrial, no qual consolidou-se o capitalismo sob o regime da liberdade de produção e da contratação de trabalhadores.

Dessa forma, do trabalho artesanal autônomo segue-se para o trabalho assalariado, como decorrência da criação de novas formas de produção de riqueza, desenvolvendo novos sistemas econômicos, tendo os detentores do poder ousado na exploração do trabalho com a revolução industrial no início do século XVIII.²¹ Em meados desse século ficou marcada a primeira fase do direito do trabalho como a do liberalismo jurídico, pela qual pregava-se a supremacia da liberdade da autonomia de vontade das partes envolvidas no contrato de trabalho, que era visto sob a égide simplesmente do contrato de locação de serviços.²²

²⁰ FERRARI, Irany et al. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. passim.

²¹ PINTO, J. A. R., op cit. p. 22.

²² ALMEIDA, R. R., op cit. p. 56.

Da mão-de-obra disponível e dos trabalhadores carentes dos meios de subsistência, firma-se como consequência da exploração o chamado "trabalho produtivo", predominando como essência da realização do capital, na qualidade de fonte de "mais-valia".

Para que o capital se realize plenamente é necessária a existência de uma mão-de-obra excedente no mercado de trabalho, para que haja a acumulação de forma que ela funcione como alavanca desse sistema, constituindo um exército industrial de reserva que está sempre pronto para ser explorado.²³

Essa massa de trabalhadores funciona de maneira a pressionar o núcleo do mercado de trabalho que é formado pelos trabalhadores empregados, pois esses temem perder o emprego e por isso acabam se sujeitando a trabalhar em condições mais precárias e por menores salários.

Concomitantemente, movido por interesses da classe dominante, o poder econômico fundiu-se ao poder político, que representava também o poder público, regulamentando o trabalho e as atividades econômicas, implantando um regime corporativo a limitar a liberdade de trabalho.²⁴

Esses pólos industriais reuniram à sua volta muitos trabalhadores que, explorados pelo regime do liberalismo, viram-se obrigados a questioná-lo, dando ensejo a inúmeras rebeliões de trabalhadores e revoltas de toda ordem, o que impôs ao Estado passar a intervir nas relações de trabalho, não deixando mais ao livre arbítrio das partes a estipulação das condições do contrato de

²³ MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro II. 18 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002. p. 735.

²⁴ FERRARI, Irany et al. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. p. 44.

trabalho, surgindo aí, já em meados do século XIX, a segunda fase do direito do trabalho, a do intervencionismo jurídico.

Nessa fase, o Estado passou a ditar as regras a serem cumpridas pelas partes na realização do contrato de trabalho, suprimindo a vontade do empregado e limitando a vontade do empregador, a fim de evitar a exploração exacerbada da mão-de-obra, vindo mesmo a proteger o empregado,²⁵ o que foi o nascedouro do maior pilar desse ramo do direito que é o princípio da proteção.

Aquela mesma aglomeração de trabalhadores criada ao redor da máquina nos pólos industriais facilitou a organização coletiva dos trabalhadores em torno de reivindicações provenientes dos próprios grupos de empregados, dando consistência de classe e fazendo nascer os sindicatos,²⁶ que marca a terceira fase do direito do trabalho que é a coletiva, na qual os sindicatos passam a negociar as cláusulas que regem os contratos de trabalho dos operários da categoria profissional por eles representados. É a fase em que fica bem nítida uma regularização das condições de trabalho supra-legais, ou seja, os sindicatos passam a ter a possibilidade de negociarem além do já previsto em lei e regulado pelo Estado como direitos mínimos da classe trabalhadora, ressaltando a figura da ordem pública social, como um estatuto jurídico legitimado pela autonomia privada coletiva.²⁷

Posteriormente, a partir da segunda metade do século XX, o regime industrial, utilizando-se das inovações tecnológicas apresentadas hodiernamente, veio impondo novas adequações ao regime de trabalho, com

²⁵ ALMEIDA, R. R., op. cit. p. 56.

²⁶ MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao direito do trabalho**. 8. ed. Ver. Atual. Ampl. São Paulo: LTr, 2000. p. 29.

²⁷ ALMEIDA, R. R., op. cit., p. 56-57.

especial aumento da produção e redução significativa do número de postos de trabalho, surgindo a fase da flexibilização pela qual segue-se o trabalho e o direito do trabalho.

Essa flexibilização atinge sobremaneira o caráter protetor das normas trabalhistas, relativizando a ordem pública social baseada em leis do trabalho e instrumentos coletivos de trabalho imperativos. Nessa fase contemporânea, dialeticamente, surge a maior de todas as certezas, que é a indestrutibilidade das incertezas.²⁸ Tudo é relativo e aquilo que era importante e sólido ontem, já não é mais hoje, e aquilo que assim o é hoje, amanhã pode ser completamente diferente.

Frente à realidade de que máquinas restringem e algumas dispensam qualquer participação do ser humano na linha de produção, o qual é substituído por robôs, limitando o trabalho humano principalmente ao campo intelectual, a flexibilização do direito do trabalho prega uma negociação coletiva mais localizada à uma empresa específica, rompendo com a unicidade sindical e passando ao pluralismo, legitimando negociações coletivas que diminuam direitos trabalhistas, até mesmo os previstos como mínimos legais a fim de combater o desemprego e propiciar maior competitividade para as empresas nacionais no mercado internacional.

Por fim, registre-se que as diversas fases da evolução ou transformação do mundo do trabalho, despertam inquietações no sentido de pensar que o trabalho não é realizado somente visando aquisição de bens de consumo, necessários à subsistência ou escalada social, mas é, contudo, um elemento capaz de integrar as pessoas dentro da sociedade, especialmente

²⁸ MORIN, Edgar. **A cabeça bem-feita**: repensar a reforma, reformar o pensamento. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000. p. 55.

quando o trabalho assume a forma de profissão, configurando-se mesmo em “projeto de vida”²⁹ de cada ser humano.

1.3 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Para que fique registrado, é importante destacar que o Brasil não participou diretamente daquela evolução do direito do trabalho, marcada pelas revoluções e lutas de classes, vindo a ter contato com esse ramo do direito somente a partir do final do século XIX, contemporaneamente ao Tratado de Versalhes e à abolição da escravatura, quando então passou-se a cogitar a respeito desse ramo.³⁰

Não obstante tenham existidos algumas leis esparsas que pretenderam regular situações específicas do trabalho, como por exemplo, o Decreto n. 1313, de 1891, que regulou a fiscalização para o trabalho excessivo de menores num mesmo estabelecimento, e o Decreto 1150, de 1904, que protegeu os salários dos trabalhadores rurais,³¹ foi mesmo em 1916, com a promulgação do Código Civil brasileiro que foram criadas as normas relativas ao trabalho mais significativas, no que se refere à locação de serviços.³²

Posteriormente, com a vinda dos imigrantes europeus, por volta de 1930, provenientes da revolução industrial, mas não mais com o mesmo espírito de luta, mas sim de resultado, eis que já passado bastante tempo do

²⁹ NALINI, José Renato. **Ética geral e profissional**. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004. p. 191.

³⁰ PINTO, J. A. R. op cit. p. 38-39 passim.

³¹ IRANY, Ferrari; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 1998. p. 154-155.

³² PINTO, J.A.R. op cit. p. 38.

início das conquistas dos primeiros direitos, foi que o Brasil passou a assimilar a legislação alienígena existente.³³

O que os povos de outros países levaram anos para conquistar por meio de lutas sangrentas, o Brasil adotou de forma positiva e impositiva, destacando o desmedido intervencionismo estatal, que foi coroado com a edição da Consolidação da Leis do Trabalho (CLT), em 1943, que regulou as atividades dos sindicatos e as relações de trabalho.³⁴

O direito do trabalho seguiu rígido e protetivo até fins dos anos 80, passando a ter desenvolvido um caráter mais flexível na última década do século XX.

1.4 A CONJUNTURA BRASILEIRA DO TRABALHO

Ao se falar de aspectos históricos do trabalho, necessário é fazer uma contextualização para a realidade brasileira atual, onde é inserido o presente trabalho.

Dessa forma, parte-se do ponto de vista de uma economia nacional dependente das grandes potências mundiais e dos bancos internacionais, agravada nos anos 90, que formam o cenário para os acontecimentos relevantes de transformação da sociedade.

Nessa análise destacam-se alguns acontecimentos que marcam a transformação social, tais como a eleição do presidente Fernando Henrique Cardoso e posteriormente a eleição do presidente Luis Inácio Lula da Silva. Aquele com relevância em virtude de ter sido importante ator na inserção do

³³ Id. p. 39.

³⁴ PINTO, J. A. R., op cit. p. 41.

país no mercado globalizado e este por ser proveniente da classe dos trabalhadores.

Nessa relação de forças houve a transição do poder, criando um cenário interessante para a articulação de estratégias de combate ao desemprego e mudança das políticas públicas.

A mudança das estratégias entre os dois governos pode ser vislumbrada ao se relembrar que no governo FHC havia clara tendência de condução da nação na vereda liberal-internacionalista,³⁵ o que se materializou com a implantação do Plano Real, quando então o país se comprometeu definitivamente em observar as regras neoliberais de abertura comercial e estagnação da economia.

Oportuno ressaltar que uma verdadeira nação, necessariamente precisa ter quatro pilares, um calcado num território nacional reconhecido pelo mundo, outro num povo de cidadãos, outro num grau suficiente de autonomia decisória e, o último, num Estado que expresse uma ordem jurídico-política legítima e eficaz, expressando, em outros termos, toda a soberania nacional.³⁶

Dessa forma, nos dois primeiros pilares, o Brasil tem tranquilidade de sucesso, ao passo que nos outros dois últimos pilares, sofreu fortes impactos, permitindo que isso ocorresse, quando assumiu a característica de país que visa a estagnação do desenvolvimento, em prol de conter a inflação e supervalorizar a moeda em relação ao dólar.

Tendo o campo se industrializado, a migração do trabalhador rural para as cidades foi imensa, pois não encontrando mais trabalho foi para as cidades,

³⁵ SOUZA, Hebert José de. **Como se faz análise de conjuntura**. 23. ed. Petrópolis: Vozes, 2002. 41.

³⁶ BENJAMIN, César et al. **A opção brasileira**. Rio de Janeiro: Contraponto, 1998. p 71.

com um crescimento da taxa de urbanização brasileira que no ano de 1991 era de 77,13% para uma taxa de 81,20% no ano de 2000.³⁷

As cidades tornaram-se extremamente cheias, as quais, nas últimas décadas, também deixaram de assimilar essa mão-de-obra e, pior que isso, passaram igualmente a reduzi-la em virtude das novas tecnologias e do próprio processo de globalização, criando um fenômeno estrutural baseado na geração de postos de trabalho com demanda por mão-de-obra mais qualificada.³⁸

Nesse processo de globalização capitalista encontram-se no núcleo da dominação os países ditos capitalistas avançados, formados, principalmente, pelos Estados Unidos, a Alemanha e o Japão. Na periferia desse processo estão os demais países, com processo de industrialização intermediária ou tardia.³⁹

Assim, sendo o Brasil um dos países em posição periférica, para tentar acompanhar os países centrais passou a dificultar o desenvolvimento de sua própria indústria nacional privada visando a conter a inflação e a levantar divisas suficientes para garantir liquidez da moeda estrangeira a fim de atrair o investidor internacional.

Paralelamente, principalmente no governo FHC, a política pública de contenção de gastos públicos procurou acabar com a indústria estatal, com especial interesse em levantar dinheiro para o pagamento de juros do capital internacional aplicado no país e nos títulos públicos.

Isso fez com que grande parte da classe operária brasileira fosse parar na informalidade, seguindo exatamente a cartilha ditada pelo neoliberalismo,

³⁷ IPARDES. **Paraná: diagnóstico social e econômico 2003**. Curitiba: IPARDES, 2003. p. 15.

³⁸ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Informações demográficas e socioeconômica 15. **Síntese de indicadores sociais 2004**. Rio de Janeiro: IBGE, 2005. p. 89.

criando um tumulto de ordem social nas cidades e no campo, o que agrava a questão fiscal nacional, que sempre precisa de mais dinheiro para solucionar problemas sociais e nunca o faz, porque se assim o fizer, importa tirar dinheiro da mão de investidores estrangeiros, bem como aumenta o “Risco Brasil”, que é a probabilidade do país não ter dinheiro estrangeiro, em especial o dólar, em quantia suficiente para garantir a conversão da moeda em caso de retirada desse dinheiro do país.⁴⁰

Esse aumento do risco país provavelmente afastaria o capital volátil de forma tão rápida que desencadearia uma crise financeira pela ausência de investidores, especialmente porque esse tipo de investimento é predominante.

Ademais, como diria Harvay, a única coisa certa no capitalismo é a insegurança, enfatizando-a com a seguinte passagem:

Abrem-se necessariamente novos espaços quando os capitalistas procuram novos mercados, novas fontes de matérias-primas, uma nova força de trabalho e locais novos e mais lucrativos para operações de produção. O impulso de realocação para locais mais vantajosos (o movimento geográfico do capital e do trabalho) revoluciona periodicamente a divisão territorial e internacional do trabalho, acrescentando à insegurança uma dimensão geográfica vital. A resultante transformação da experiência do espaço e do lugar é acompanhada por revoluções na dimensão do tempo, na medida em que os capitalistas tentam reduzir o tempo de giro de seu capital a um ‘pisar de olhos’.⁴¹

Toda essa dinâmica, deveras complexa, acaba por atingir os mais fracos na escala de poderes, quais sejam, os trabalhadores, que ficam sem emprego, a procurar uma qualificação profissional para um “fictício” mercado de trabalho, já saturado e sem postos para todos, o qual, inclusive, está cada vez mais a reduzir postos de trabalho sob o pretexto da competitividade internacional, para enfrentar a globalização.

³⁹ ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005. p. 32.

⁴⁰ BENJAMIN, César. **O plano real: componentes estruturais e consequências**. Palestra proferida no VII congresso da APP-Sindicato de 24 a 26 de outubro de 1996. 1 fita VHS.

Assim, para o governo Lula, fica posta a dificuldade de atender as demandas sociais da população, especialmente da classe trabalhadora, voltando as atenções das políticas públicas para o interior da nação, ainda que se assuma a postura do liberalista-nacionalista.

1.5 CONCEITO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Ao se tratar de qualificação profissional é também necessário se ter um nítido conceito acerca do que vem a ser de fato essa qualificação, por mais evidente que possa parecer.

Pode-se, inicialmente, fazer-se uma analogia com o conceito de qualificação profissional empregado na Inglaterra por volta dos anos 80, época em que o país citado perdera representatividade no mercado internacional, fazendo com que o governo britânico direcionasse seu ponto de visão à qualificação profissional, porque os seus trabalhadores não tinham as habilidades necessárias para acompanhar as novas tecnologias mundialmente desenvolvidas.⁴²

Do ponto de vista do governo britânico a relevância da educação para o mundo do trabalho e a falta de habilidades apropriadas do trabalhador constituíam um único tema, fazendo com que os investimentos no setor das políticas públicas fossem voltados para o desenvolvimento das habilidades dos

⁴¹ HARVEY, David. **A condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 7. ed. São Paulo: Loyola, 1992. p. 103.

⁴² TREVISAN, Leonardo. **Educação e Trabalho**: as receitas inglesas na era da instabilidade. São Paulo: Senac. 2001. p. 193-194.

trabalhadores, sem desenvolver nenhum outro aspecto educacional específico para a qualificação profissional.⁴³

A forma típica britânica de desenvolvimento das habilidades era pelo sistema de aprendizagem, que envolvia o mestre e o aprendiz, na forma contemporaneamente conhecida como “estágio”. Ocorre que esse sistema consistia apenas na observação e reprodução do saber já existente e não em desenvolver novas técnicas e tecnologias.⁴⁴

A própria Inglaterra, no governo Thatcher, passou a buscar um novo sentido para a qualificação profissional, visando a evolução da visão clássica que a entendia como habilidades, aquilo que é de senso comum, proveniente do saber acumulado e repetido nas gerações de trabalhadores, para uma visão que essas habilidades deveriam ser juntadas com sentimento de responsabilidade e capacidade de julgamento, a fim de propiciar a inserção das novas tecnologias no seio dos trabalhadores.⁴⁵

No Brasil, com a edição do Decreto 2.208, de 17 de abril de 1997, a qualificação profissional acabou sendo dividida em três níveis, a saber:

Art. 3º. A educação profissional compreende os seguintes níveis:
I - básico: destinado à qualificação, requalificação e reprofissionalização de trabalhadores, independente de escolaridade prévia;
II - técnico: destinado a proporcionar habilitação profissional a alunos matriculados ou egressos do ensino médio, devendo ser ministrado na forma estabelecida por este Decreto;
III - tecnológico: correspondente a cursos de nível superior na área tecnológica, destinados a egressos do ensino médio e técnico.⁴⁶

Essa mesma norma legal trouxe um conceito do que se entendia por educação profissional de nível básico, qual seja:

⁴³ White Paper. Department of education and science. **A new training initiative: a programme for action**. Londres: HMSO/DES, 1981. p. 21 ss. Apud TREVISAN, L. Ibid. p. 194.

⁴⁴ TREVISAN, L. Ibid. 195.

⁴⁵ Id., p. 196.

⁴⁶ BRASIL. Decreto n. 2.208, de 17 de abril de 1997. São Paulo: Síntese, 2004. 1 CD-Rom.

Art. 4º. A educação profissional de nível básico é modalidade de educação não-formal e duração variável, destinada a proporcionar ao cidadão trabalhador conhecimentos que lhe permitam reprofissionalizar-se, qualificar-se e atualizar-se para o exercício de funções demandadas pelo mundo do trabalho, compatíveis com a complexidade tecnológica do trabalho, o seu grau de conhecimento técnico e o nível de escolaridade do aluno, não estando sujeita à regulamentação curricular.

§ 1º. As instituições federais e as instituições públicas e privadas sem fins lucrativos, apoiadas financeiramente pelo Poder Público, que ministram educação profissional deverão, obrigatoriamente, oferecer cursos profissionais de nível básico em sua programação, abertos a alunos das redes públicas e privadas de educação básica, assim como a trabalhadores com qualquer nível de escolaridade.

§ 2º. Aos que concluírem os cursos de educação profissional de nível básico será conferido certificado de qualificação profissional.⁴⁷ (Grifo nosso).

Posteriormente o Decreto 2.208, de 17 de abril de 1997, foi revogado pelo Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004, que cuidou da regulamentação da educação profissional, deixando de conceituar a qualificação profissional, fazendo apenas referência aos níveis, trazendo em seu bojo a mesma idéia do decreto anterior, conforme se demonstra:

Art. 1º A educação profissional, prevista no art. 39 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), observadas as diretrizes curriculares nacionais definidas pelo Conselho Nacional de Educação, será desenvolvida por meio de cursos e programas de:

- I - formação inicial e continuada de trabalhadores;
- II - educação profissional técnica de nível médio; e
- III - educação profissional tecnológica de graduação e de pós-graduação.

Art. 2º A educação profissional observará as seguintes premissas:

- I - organização, por áreas profissionais, em função da estrutura sócio-ocupacional e tecnológica;
- II - articulação de esforços das áreas da educação, do trabalho e emprego, e da ciência e tecnologia.

Art. 3º Os cursos e programas de formação inicial e continuada de trabalhadores, referidos no inciso I do art. 1º, incluídos a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização, em todos os níveis de escolaridade, poderão ser ofertados segundo itinerários formativos, objetivando o desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva e social.

§ 1º Para fins do disposto no caput considera-se itinerário formativo o conjunto de etapas que compõem a organização da educação profissional em uma determinada área, possibilitando o aproveitamento contínuo e articulado dos estudos.

§ 2º Os cursos mencionados no caput articular-se-ão, preferencialmente, com os cursos de educação de jovens e adultos, objetivando a qualificação para o trabalho e a elevação do nível de escolaridade do trabalhador, o qual, após a conclusão com

⁴⁷ Id.

aproveitamento dos referidos cursos, fará jus a certificados de formação inicial ou continuada para o trabalho.⁴⁸

Interessante destacar que as normas supra foram decretadas para regular a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), a Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996, da qual destaca-se:

Art. 1º. A educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais.⁴⁹

No título da LDB que trata dos princípios e finalidades da educação no Brasil cita-se, ainda:

TÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS E FINS DA EDUCAÇÃO NACIONAL

Art. 2º. A educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.⁵⁰

Por fim, no capítulo específico da educação profissional, pode-se observar o objetivo da qualificação profissional, a saber:

CAPÍTULO III

DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 39. A educação profissional, integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva.⁵¹
(Grifo nosso)

Diante do todo visto, pode-se afirmar que, contemporaneamente, qualificação profissional refere-se subjetivamente ao trabalhador que, inserido num mercado de trabalho, vai ocupar uma posição significativa e de interesse

⁴⁸ BRASIL. Decreto n. 5.154, de 23 de julho de 2004. São Paulo: Síntese, 2004. 1 CD-Rom.

⁴⁹ BRASIL. Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996, São Paulo: Síntese, 2004. 1 CD-Rom.

⁵⁰ BRASIL. Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996, São Paulo: Síntese, 2004. 1 CD-Rom.

⁵¹ BRASIL. Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996, São Paulo: Síntese, 2004. 1 CD-Rom.

do capital, ou seja, falar em qualificação profissional não importa falar em qualquer qualificação, mas sim naquela que interessa economicamente ao capital.

Assim, pode-se definir a qualificação profissional como o estudo e o preparo, intelectual, técnico e prático do ser humano para o trabalho produtivo assalariado.

Qualificar-se profissionalmente é estudar para o capital, de forma a estar buscando sempre um conhecimento novo que contribua para a produção, mantendo o indivíduo no mercado de trabalho ou que o insira nele.

1.6 RELAÇÃO DO TRABALHO COM A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

O trabalho, no curso da história, tem demonstrado ser elemento de grande importância para o desenvolvimento da sociedade, na medida em que esta é fruto das interações recíprocas e conscientes entre os indivíduos que a compõem.⁵²

A escassez do emprego tende a produzir uma desordem significativa na esfera econômica, especialmente no sistema econômico atual, o capitalismo, não se podendo ainda definir os rumos que se seguirão, pois ao se falar em desordem econômica necessário se faz definir o que se entende por ordem desse sistema.

⁵² AZAMBUJA, Darcy. **Introdução à ciência política**. Porto Alegre: Globo. 1969. p. 20.

Assim, a ordem natural do referido sistema é mantida pelo consumismo de bens, principalmente pela própria classe trabalhadora, a fim de se alcançar o acúmulo de capital.⁵³

Dessa maneira, a desordem do sistema pode ser exatamente essa diminuição dos consumidores pela redução gradativa de postos de trabalho, bem como a diminuição do próprio poder de consumo dos trabalhadores empregados por meio da redução dos salários ou da diminuição do poder de compra dos salários por intermédio da não atualização dos mesmos em relação aos índices gerais de preços.

Conseqüentemente, se os salários não acompanham a inflação, inevitavelmente afeta o próprio sistema capitalista que sobrevive, inclusive, desse mercado consumidor.

Essa desordem é como um círculo vicioso no qual as empresas precisam de consumidores dos seus produtos, que via de regra provêm da classe trabalhadora, ao mesmo tempo em que precisam ser mais competitivas no mercado internacional e para tanto acabam por investir em tecnologia que elimina postos de trabalho, o que também reduz aquele mercado consumidor e seu poder de compra e vai voltar a forçar as empresas a procurar novas formas de sintetizar custos e buscar novos nichos de consumo.

Nesse contexto entra a questão da qualificação profissional, gerando o debate social sobre sua viabilidade, alcance e profundidade, pois sem dúvida há necessidade de qualificar o trabalhador para acompanhar as novas tecnologias e os novos sistemas empresariais, mas por outro lado até que

⁵³ SANTOS, Anselmo Luis dos et al. **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado**. 2. ed. Campinas: Scritta. 1997. p. 56.

ponto essa qualificação interfere na conquista de um emprego ou em sua manutenção?

Nessa linha de raciocínio não se deve observar a qualificação profissional do ponto de vista de ser ela um elemento isolado a constituir a relação dicotômica emprego-desemprego, pois muitos outros fatores macroeconômicos são fundamentais e devem ser considerados tais como as políticas públicas de desenvolvimento da indústria nacional e a de combate à inflação.

A questão da qualificação profissional é, também, o intercâmbio de interesses entre o capitalista e a força de trabalho enquanto mercadoria, e que sempre esteve presente como necessária para a indústria.

Contudo, especialmente nas últimas décadas, em virtude da crescente necessidade do trabalhador em se qualificar para se manter no emprego e diminuir sua rotatividade no mercado de trabalho, a questão da qualificação profissional assumiu um papel de relevância social, estando em evidência, motivo pelo qual sofreu inúmeras modificações em sua estrutura e objetivos, o que expressa as transformações sofridas no próprio sistema capitalista, especialmente em decorrência do avanço tecnológico.

Para melhor vislumbrar as alterações referidas, considere-se a observação histórica, pela qual percebe-se que nos primórdios o ser humano também precisou se qualificar para o trabalho quando do surgimento das primeiras atividades laborais, que eram voltadas meramente para o aproveitamento daquilo que a natureza graciosamente lhe oferecia.

Não havia a necessidade de trabalho anterior de plantio, cultivo ou criação, porém registra-se sem maiores esforços as qualificações que o ser

humano teve que buscar, tal como aprender a pescar para capturar o peixe, aprender a colher para alcançar os melhores frutos nas árvores, aprimorar as técnicas de caça para comer carne, enfim, a qualificação sempre esteve presente desde as sociedades primitivas, variando seus objetivos.

Dessa maneira, percebe-se que a qualificação inicialmente serviu para auxiliar o ser humano a melhor usufruir daquilo que a natureza oferecia. Posteriormente, quando o ser humano passou a servir outro, a qualificação auxiliou na produção de bens para consumo e melhora da qualidade de vida para as minorias detentoras dos meios de produção. Na fase capitalista veio a assumir um caráter facilitador para conquista de emprego e, atualmente, tornou-se um fator de manutenção deste.

O trabalho está na humanidade, no corpo e na mente de cada um, sendo resultado da obra de suas mãos, por isso lhe pertence, e como mostra a História em suas linhas, o ser humano é valorado pela atividade que desenvolve, aí estando sua dignidade e a garantia de sua sobrevivência.

O trabalho, portanto, pode ser considerado como uma propriedade implícita ao ser humano que, com o passar dos anos e a assimilação de novos conceitos nas relações sociais, passou a ser objeto de exploração. Deixou de ser simplesmente um meio de obtenção de produtos, para constituir hoje um produto a ser comercializável e que precisa de constante aperfeiçoamento por intermédio da qualificação.

1.7 DIREITO AO TRABALHO

Como visto, o trabalho surgiu como sinônimo de castigo, pois conta-se que Deus, após uma transgressão humana, amaldiçoou a terra, condenando o homem, com fadiga, tirar dela o alimento, durante toda a vida, comendo o pão com o suor do rosto, até a sua morte.⁵⁴

Por esse breve conto transmite-se a idéia de que o trabalho faz parte, sem dúvida, da própria antropologia, considerada como estudo do ser humano e sua existência, envolvendo sua personalidade, seus sentimentos, sua atividade intelectual e suas decisões nos mais diversos fatos da vida.⁵⁵

Assim, apresenta-se, pois, inegável a condição de que o trabalho figurou e figura para a humanidade como o meio capaz de gerar as condições para suprir suas necessidades.

Mais tarde, tornou-se o trabalho uma condicionante do sistema capitalista, no qual aquele que não dispõe de outras fontes para gerar riquezas, disponibiliza sua força de trabalho, como capacidade de realizar atividades, em troca de uma remuneração que possibilite sua sobrevivência.

Portanto, a cultura transmitida é a de que trabalhar é uma necessidade humana, quer por imposição divina, quer por adequação ao sistema econômico, mas que, atualmente, vai além dessa concepção, revelando-se num direito, posto que decorrente da própria existência do homem.

Ocorre que a palavra "direito" traz em si inúmeros significados, destacando-se sob os ângulos objetivo e subjetivo.

⁵⁴ RIBAS, Lineu Ferreira. **Redução da jornada de trabalho**. Ponta Grossa: UEPG, 2002. p. 14.

⁵⁵ IRANY, Ferrari; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 1998. p. 15.

Objetivamente, o direito do trabalho representa todo o ordenamento jurídico que regula as relações entre trabalho e capital, porém, em relação ao trabalho, interessa sobretudo, o seu significado subjetivo.

Nesse sentido, traduz o direito à expressão de uma vontade, um poder de querer, um poder de exigir do outro o cumprimento de um dever, condicionada a simples existência do indivíduo.

Dessa forma, assegura-se o direito ao trabalho, partindo-se do princípio de que se encontra assegurado a todos o direito à vida, e que esta tem como fundamento o reconhecimento do valor imprescritível e universal da dignidade da pessoa humana, que a coloca no ápice da realidade do mundo.⁵⁶

A dignidade é representada por uma vida em que possa o ser humano dispor de alimentação, do vestuário, da moradia, da assistência médica e odontológica, do lazer, e do aprimoramento cultural, elementos obtidos mediante o trabalho e sua remuneração, dentro de uma sociedade capitalista.

Mesmo em uma sociedade utópica, que dispensasse a remuneração para a obtenção dos elementos considerados anteriormente, ainda assim, a existência humana restaria condicionada à realização de algum tipo de trabalho: a caça, a agricultura, a tecelagem, a medicina, o entretenimento, a divulgação da cultura e outros.

Não deve ser esquecido o caráter socializador intrínseco do trabalho, pelo qual o homem que trabalha convive melhor na sociedade que compõe e por ela é melhor visto.

Ademais, além da necessidade natural, o próprio sistema econômico criou uma estrutura na qual a maioria dos bens existentes somente podem ser

⁵⁶ LEDUR, José Felipe. **A realização do direito do trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998. p. 79.

adquiridos mediante uma contraprestação, em regra pecuniária, cuja realização predominantemente ocorre pelo trabalho.

A sociedade demonstra que a importância do trabalho ainda está associada, portanto, à percepção de uma remuneração, sem a qual não se pode dispor dos elementos essenciais à vida, ou melhor, uma vida com dignidade, assim entendida aquela vida econômica que garante ao trabalhador a subsistência sem a necessidade de prática de atos considerados pela sociedade como imorais ou ilegais.

Destaca-se que a ausência de trabalho e sua conseqüente remuneração têm implicações na pessoa, como ser humano, estendendo efeitos inclusive sobre seus familiares e o grupo social do qual participa.

Todavia, inúmeros fatores concorrem para que a dignidade almejada pelo ser humano dele se distancie, fato este que parece encontrar o apoio de muitos capitalistas, cujas ações repercutem no mercado de trabalho.

A história demonstra que a parcela da humanidade que trabalha de forma assalariada, o faz para minimizar suas dificuldades, pois observa-se uma grande desigualdade existente entre o empregado e o empregador, aquele sempre ocupando uma posição menos favorecida economicamente que este.

A par dessa diferenciação de forças, o Estado, diante de manifestações da classe dos trabalhadores, veio a opor algumas medidas para o controle das relações do trabalho, intervindo na contratação por intermédio da regulação legislativa acerca do contrato de trabalho, quer individualmente considerado, quer coletivamente.

O Estado passou a regular o trabalho em virtude da sua essencialidade, decorrente do direito do homem à dignidade, passando a atrair

o dever na sua promoção e proteção, reconhecendo seu valor moral. A dignidade da pessoa humana passou, pois, à norma-jurídico-positiva, obrigando o Estado a preservá-la, tornando-a um direito inviolável e inalienável.⁵⁷

O Estado, na busca do cumprimento do seu dever, conforme demonstra a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 6º, e que representa a síntese das formulações constantes nas legislações estrangeiras, garantiu como direito social, entre outros, o trabalho, assegurando que a ordem econômica deve primar pela sua valorização.

O ponto frágil em relação ao trabalho é justamente a sua valorização, que concorre para a prevalência da dignidade humana como princípio constitucional porque, no atual sistema econômico, o direito ao trabalho deve ser consolidado por sua valoração.

E como valoração do trabalho, além do próprio direito ao trabalho, de uma remuneração correspondente à complexidade da atividade desenvolvida ou do mínimo necessário para manutenção do trabalhador e de sua família, concentram-se os outros elementos, como por exemplo, a liberdade na escolha do trabalho, as condições do local de prestação do serviço, a nocividade da atividade, os benefícios pessoais como assistência médica, e a própria necessidade de se propiciar ao trabalhador a oportunidade de se qualificar e se capacitar ao trabalho.

As atividades do Estado buscam convergir para a realização pleno emprego, para então atender a toda população em seus interesses e necessidades, principalmente observando os elementos já mencionados.

⁵⁷ LEDUR, J. F., op cit. p. 81.

Tem-se, portanto, que o direito ao emprego verifica-se pela criação de postos de trabalho, mas também na manutenção dos já existentes, principalmente em situações de crise e instabilidade econômica.

Importante é observar que o capital, ou seja, o setor privado não tem compromisso com a criação de empregos, mas sim com a geração de lucro, não obstante seja esse o compromisso de toda a sociedade. Daí porque caber ao Estado a obrigação de interferir no campo econômico de forma a buscar a criação de postos de trabalho.⁵⁸

A realização do direito ao trabalho não dispensa a ação de toda a sociedade, pois a questão do desemprego atinge a todos, primeiramente o trabalhador e, conseqüentemente, ao empresário que tem afetada uma parcela do seu próprio mercado consumidor.

Dessa maneira o empregador, o restante da sociedade e o Estado acabam por arcar com os custos finais das demissões e extinção dos empregos, pelo aumento dos gastos públicos, do maior número de benefícios previdenciários a serem pagos, do aumento da violência e da marginalização, do surgimento de subempregos e do emprego informal, custos esses que importam na supressão de investimentos em áreas como saúde, transporte e incentivos ao desenvolvimento de novos postos de trabalho.⁵⁹

Nesse sentido concretizar o direito ao trabalho é, pois, realizar os valores de convivência, não deste ou daquele indivíduo, não deste ou daquele grupo, mas da comunidade concebida de maneira concreta, ou seja, como uma

⁵⁸ POCHMANN, Marcio. **Desemprego no Brasil: desafios e perspectivas**. Palestra proferida em Ponta Grossa: UEPG, 2005.

⁵⁹ RIBAS, Lineu Ferreira. **As práticas flexibilizatórias e o reflexo na jornada de trabalho**. Ponta Grossa: UEPG, 2002. p. 17.

unidade de ordem que possui valor próprio, sem ofensa ou esquecimento de valores peculiares às formas de vida dos indivíduos e dos grupos.⁶⁰

Assim, realizar o direito ao trabalho é possibilitar que o empregado, por suas atividades, viva dignamente e não seja meramente utilizado como meio de intermediação entre a riqueza e o capitalista.

Cabe lembrar que nos primórdios o trabalho surgiu ligado ao conceito de esforço, pena e fadiga, com os quais ainda hoje continua mantendo íntima relação, especialmente em virtude de que na sociedade contemporânea a maioria das pessoas depende do trabalho assalariado para sobreviver, sendo o trabalho um efetivo dever social e de integração do homem.⁶¹

O direito ao trabalho constitui, portanto, um direito elementar, fundamental, enraizado na sociedade a vincular a Sociedade e o Estado na sua promoção, onde interesses de pequenos grupos não podem se sobrepor aos interesses e necessidades da coletividade, não podendo dar causa a disseminação da miserabilidade.

O trabalho como direito deve ser resguardado pela ordem constitucional e por ações direcionadas na sua criação, manutenção e melhoramento, visando a preservação e o desenvolvimento da sociedade, tal como ocorre com a política pública de qualificação profissional, que passa pelo Plano Nacional de Qualificação Profissional e pode se entrelaçar com a suspensão do contrato de trabalho para o mesmo fim, tornando-se mais efetiva no combate ao desemprego e à exclusão social.

⁶⁰ REALE, Miguel. **Filosofia do direito**. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 701.

CAPÍTULO 2 - PLANO NACIONAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A questão do direito ao trabalho passa, necessariamente, pela política econômica de um país e pela análise das intenções e potencialidades de desenvolvimento desse.

⁶¹ MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao direito do trabalho**. 8. ed. Ver. Atual. Ampl. São Paulo: LTr, 2000. p. 27.

Ocorre que o direito ao trabalho fica bastante afetado quando se verifica a constante elevação dos índices de desemprego no mercado de trabalho, como no caso do Brasil, que no ano de 2002, fim do governo FHC teve registrada a taxa média de 7,1%, passando para o índice de 11,2% no primeiro mês do ano de 2003, já sob o governo Lula, do Partido dos Trabalhadores (PT), chegando à 13% em agosto do mesmo ano.⁶²Esse aumento contribuiu para que os dirigentes do Estado passassem a buscar novas alternativas e a propor mudanças nas atitudes que vinham sendo tomadas.

Por outro lado, o sistema capitalista, com sua lógica coercitiva da competitividade constante, impõe à empresa a busca pela melhoria tecnológica e organizacional, a fim de aumentar os lucros e acompanhar os saltos tecnológicos inovadores no processo de produção.⁶³

Há que se considerar que essa inovação na esfera tecnológica contribui para que os trabalhadores necessitem de constante aprimoramento dos conhecimentos profissionais, enquanto que o Estado precisa intervir na economia de maneira a propiciar o desenvolvimento do país.

Assim, segundo publicações oficiais do Ministério do Trabalho e Emprego, a Política Pública de Qualificação está sendo conduzida pelo Poder Público a uma nova perspectiva frente às intenções do Plano Plurianual – 2004-2007 (PPA), que visa colocar em prática um modelo de desenvolvimento de longo prazo, para que seja continuado após o término do mandato do

⁶² INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Taxa de desocupação total.** Rio de Janeiro: IBGE, 2005. Disponível em: <www.ibge.gov.br/brasil_em_sintese/tabelas/trabalho_tabela02.htm> Acessado em: 06.11.05.

⁶³ HARVEY, op cit. p. 102.

presidente Lula, com intenção de realizar modificações no contexto em que se encontra a população brasileira.⁶⁴

Para tanto, o Governo Federal atual, tipicamente tido como de esquerda, representado pelo PT, afirma estar buscando a ampliação da participação da sociedade no PPA como uma das suas maiores e importantes características, na medida em que se torna fator de diferenciação dos procedimentos anteriormente adotados pelos governos tidos como de direita, especialmente o de FHC.

Com essa participação, a atual administração pública privilegia a democracia, a qual passa de um caráter típico de democracia indireta ou plenamente representativa, para um caráter típico de democracia semidireta, na qual o povo volta a ter participação direta no governo da nação, em pontos de fundamental interesse e não somente por meio de seus representantes eleitos.⁶⁵

De um lado, essa relação Estado-cidadão consolida uma Federação que carrega a bandeira da intenção de alcançar melhor eficiência, agilidade e que demonstra estar ligada aos anseios populares, um Estado com caráter de ideal, buscando dar continuidade ao desenvolvimento da nação, porém sob a bandeira da sustentabilidade, sendo essa a palavra de ordem.⁶⁶

Para tanto, há que se frear alguns mecanismos desencadeados pelo governo anterior, especialmente no que se refere à privatização das empresas públicas e ao afastamento do Estado dos acontecimentos na esfera econômica. Setores que requerem mudança de atuação.

⁶⁴ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Plano Nacional de Qualificação**. Disponível em: <www.mte.gov.br> Acessado em: 20.01.05. p. 17.

⁶⁵ DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de Teoria Geral do Estado**. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 152-159 passim.

De outro lado, prega a reformulação do Estado-Nação por meio da cidadania ativa, pela qual o povo está a aderir efetivamente e que, se der errado, todos participaram nas decisões, mas que, se der certo, todos gozarão do fortalecimento da democracia plena, com a participação dos cidadãos como se fosse um gigante movimento sócio-cultural.⁶⁷

Isso vai ao encontro do que pregou o sociólogo Betinho, ao afirmar que a democracia é um elo pelo qual as matérias de interesse nacional sejam também de interesse do povo, de maneira que a própria democracia seja dialeticamente (re)conquistada, salientando sua condição de essencialidade das aspirações dos diversos atores sociais.⁶⁸

O PPA articula-se em torno de três mega-objetivos:
a) inclusão social e redução das desigualdades sociais;
b) crescimento com geração de trabalho, emprego e renda, ambientalmente sustentável e redutor das desigualdades regionais; e
c) promoção e expansão da cidadania e fortalecimento da democracia.⁶⁹

Os objetivos supra-citados demonstram que o poder público tem procurado atuar na sociedade interferindo, ou ao menos pregando essa interferência, no sentido de planejar o desenvolvimento econômico, impulsionando-o e declarando perceber a desigualdade social e a necessidade de se combatê-la por meio da geração de trabalho e renda, temas que na realidade nunca saíram de cena, mas apenas por vezes ficaram adormecidos.

No governo FHC, anterior ao governo do PT, a política pública era a estagnação da economia para se evitar consumo e com isso evitar o crescimento da inflação.

⁶⁶ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, op cit. p. 17.

⁶⁷ Id. p. 17.

⁶⁸ SOUZA, Hebert José de. **Como se faz análise de conjuntura**. 23. ed. Petrópolis: Vozes, 2002. 30-31.

⁶⁹ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, loc cit.

O atual governo federal prega a retomada do desenvolvimento, sob a rubrica de sustentável, apostando no aumento do consumo da grande parte da população brasileira composta por trabalhadores,⁷⁰ o que insere o país naquilo que vem ocorrendo em todo o mundo pós-moderno. Esse consumismo, gerado pela fetichização do capitalismo, associado à valorização das mediações secundárias, ou seja, priorizando o poder de troca das mercadorias, corresponde à exigência do próprio capital em gerar mais necessidades de consumo na sociedade, dos vários bens que são produzidos. O que importa até em fabricar mercadorias cada vez mais descartáveis, para criar artificialmente uma demanda constante por produtos.⁷¹

Isso requer que a classe trabalhadora deixe de ser consumidora apenas dos bens básicos, tais como saneamento básico, tv, geladeira, luz elétrica e outros, o que necessariamente precisa ser antes suprido pelo Estado ou proporcionado por esse o acesso da população a tais bens de consumo de forma satisfatória, para então se cogitar o consumo de outros bens das empresas ditas modernas, que na conjuntura podem ser considerados até supérfluos para quem não tem acesso aos bens básicos de subsistência.

Paralelamente, o governo prega a implantação da política de desenvolvimento regionalizado, focada nas possibilidades e nas riquezas locais, destacando a preocupação com os aspectos sócio-ambientais para qualquer projeto,⁷² o que em verdade precisa de muita luta no meio econômico para ser alcançado, pois no atual sistema econômico capitalista tem-se em vista o lucro individual das grandes empresas, despreocupado com a geração

⁷⁰ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, op cit. loc cit.

⁷¹ ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005. p. 50.

⁷² MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, loc cit.

de renda da população, tampouco preocupado com o enriquecimento dos estados ou com a preservação da natureza.

O Estado deve cuidar para não empobrecer enquanto atende aos interesses dos capitais transnacionalizados, especialmente para não perder a soberania nacional e para que sua população não caia toda na miséria, interferindo na economia de modo positivo, evitando o domínio das grandes empresas transnacionais,⁷³ conduzindo a produção da indústria nacional para o mercado exterior. Para tanto, aplicando uma política pública inibidora das importações e aclamadora das exportações, principalmente de produtos industrializados e não somente do produto *in natura*.

Essa política da exportação, associada às políticas de produção de bens industrializados sem a destruição da natureza, tende a facilitar uma melhor postura diplomática do país no contexto internacional, como fornecedor de mercadorias politicamente corretas e saudáveis à natureza, fortalecendo assim a competitividade exportadora da indústria interna.

Tais políticas podem levar o país novamente ao desenvolvimento, indo ao encontro da necessidade de renovação das qualidades da mão-de-obra da indústria interna, mas não só, sobretudo revela a necessidade de renovação das próprias indústrias nacionais, que precisam se modernizar para fazer melhor o que vinham fazendo e, principalmente, passarem a fazer novos produtos para ter o que oferecer no mercado internacional além da matéria-prima.

Evidentemente que a implantação de tais políticas não ocorrem da noite para o dia, especialmente porque requerem uma nova conscientização da

⁷³ SOUZA, Hebert José de. **Como se faz análise de conjuntura**. 23. ed. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 29.

população, do empresariado e da grande gama de dirigentes políticos e sociais, para só, então, se auferir um fortalecimento da expressão “nação”, calcada numa soberania forte e num povo de cidadãos, o que foi bastante enfraquecido nos governos anteriores, especialmente em virtude dos diversos compromissos assumidos no âmbito internacional pelo governo FHC.

Para que tudo isso possa se concretizar, o governo Lula reconhece que é necessária a definição de novas diretrizes, nas veredas da política partidária, da ética, da institucionalidade, dos conceitos, da pedagogia e o da operacionalidade.⁷⁴ A importância que tem sido atribuída à ética pelo atual governo fica evidente ao se observar as manchetes em todos os jornais nacionais e nos mais importantes jornais internacionais, que, por exemplo, destacaram o pedido pessoal de desculpas manifestado pelo Presidente da República do Brasil, Excelentíssimo Sr. Luis Inácio Lula da Silva, em virtude de condutas desonrosas na política e dentro do partido dos trabalhadores (PT), realizadas por correligionários seus.⁷⁵

Nessa esteira, percebe-se que o país passa por um momento crucial de sua existência, o que atinge todos os segmentos da política e não somente o da qualificação profissional, pondo em pauta a questão da ética, como necessária bandeira a ser erguida e conhecida.

Mais que isso, a ética precisa ser aplicada como sendo enunciadora de princípios norteadores da vida humana em sociedade, provenientes da conduta moral, mas não de apenas um único ato, pois daí não vem a ética, mas sim de

⁷⁴ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Op cit. p. 18.

⁷⁵ Le Mond na França e The New York Times nos EUA, ambos do dia 13.08.05. Disponível em <www.uol.com.br> Acessados em: 13.08.05.

uma linha de conduta que corriqueiramente revele o agir moral do ser humano.⁷⁶

Tudo isso conduziu a política pública da qualificação profissional, objeto do presente estudo, a novos rumos, impondo ao poder público a adoção de paradigmas e novos passos na vereda do plano econômico de desenvolvimento local, buscando as potencialidades regionais de desenvolvimento e as demandas por mão-de-obra qualificada, para então investir recursos e energias direcionadas.

Essa necessidade de mudança e adequação ao pós-moderno, trazido pelo neoliberalismo e pela globalização, ratifica que, em certa medida no cenário do trabalho, o que era considerado sólido, já não é mais.⁷⁷ É o que ocorre, por exemplo, com a formação a nível profissional de graduação ou terceiro grau regular, a qual não corresponde a um empregado condizente com uma vida estável e confortável, pelo que já não pode ser considerada como objetivo único de vida, na medida extrema que não garante o ingresso do profissional no mercado de trabalho. De qualquer forma, a questão da qualificação profissional daquele que está empregado é uma constante.

Verificando-se a história recente das políticas públicas centradas nos planos de qualificações, tem-se que no governo FHC, no ano de 1995, foi criado o Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR), o qual foi construído e aplicado sob a responsabilidade de ser um efetivo meio de combate ao desemprego por parte de Políticas Públicas de Emprego, Trabalho

⁷⁶ BITTAR, Eduardo C. B. **Curso de ética jurídica: ética geral e profissional**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p.4.

⁷⁷ MARX, Karl. ENGELS. **O manifesto do partido comunista**. São Paulo: Anita Garibaldi, 1989. p 41.

e Renda, sendo que seus recursos eram provenientes predominantemente do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).⁷⁸

O Plano foi implementado inicialmente com uma proposta majoritariamente quantitativa, com propósito explícito de treinar anualmente no mínimo 20% da População Economicamente Ativa (PEA), ou seja, por volta de 15 milhões de trabalhadores em idade ativa, assim considerados como público alvo trabalhadores com mais de 16 anos de idade, por ser essa a idade legal permitida para ingresso no mundo do trabalho empregado no Brasil.⁷⁹

No período de vigência, do ano de 1995 até o ano de 2001, houve um investimento maciço de recursos provenientes de toda a sociedade, especialmente por intermédio do FAT, tendo sido investidos mais de R\$ 500 milhões de reais para que fossem alcançadas as metas de treinamento estipuladas.⁸⁰

Por outro lado, no mesmo período, os cursos de treinamentos também sofreram profundas modificações, especialmente no tempo de duração, passando do tempo médio inicial de 150 horas para 60 horas no ano de 2001, o que equivale a uma redução da carga horária em torno de 60%, corroborando a intenção meramente quantitativa do programa de qualificação anterior, o PLANFOR.⁸¹

Como herança do governo FHC restou uma previsão orçamentária de algo em torno de R\$ 186 milhões de reais para serem investidos em

⁷⁸ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, op cit. p. 18.

⁷⁹ Id.

⁸⁰ Id.

⁸¹ Id.

qualificação profissional no ano de 2003, revelando uma sensível diminuição de recursos com relação aos anos anteriores.⁸²

Ocorre que o mundo do trabalho é extremamente dinâmico e está em constante mudança em virtude do próprio comportamento da economia internacional e das políticas públicas assumidas pelo país em face desse contexto globalizado.

A redução do trabalho manual fabril e concentrado foi perceptível no final do século XX, resquícios do modelo fordista caracterizado,⁸³ principalmente, pela racionalização de tecnologias e pela divisão do trabalho dentro da linha de produção.⁸⁴

As mudanças vislumbradas no cenário político econômico no final do século XX foram tremendas, surgindo a acumulação flexível, totalmente confrontante com o modelo fordista por carregar em seu bojo características pautadas na busca de novos nichos de consumo, novos modos de fetichização dos signos do capital, enfraquecimento sindical, criação de novos setores produtivos, novas mercadorias e novos modelos organizacionais no modelo trabalhista de fato e de direito.⁸⁵

Em virtude dessa dinâmica observada no mundo do trabalho, especialmente nas últimas duas décadas, houve um agravamento das precarizações nas relações entre capital e trabalho, marcado pelo aumento das sub-contratações, e das terceirizações, da inserção de mão-de-obra feminina e

⁸² Id.

⁸³ CIMBALISTA, Silmara. O caráter mutante do trabalho. **Análise Conjuntural**, IPARDES CURITIBA, v. 26 n 11-12, p. 1-52, nov./dez. 2004. p. 26.

⁸⁴ HARVEY, op cit. p. 121.

⁸⁵ Id. p. 140.

jovem, contribuindo para o aumento significativo do desemprego, o que é fenômeno mundial e não apenas em países com desenvolvimento tardio.⁸⁶

A classe trabalhadora vivenciou profundas transformações ocorridas no processo produtivo marcando a era pós-moderna, as quais acarretaram complexidade laborativa, requerendo maior potencial intelectual e qualificação em alguns setores, sendo que em outros, provocou a desqualificação e a precarização de diversos ramos e atividades, como por exemplo no sistema bancário no qual os caixas praticamente sumiram, sendo substituídos por guichês eletrônicos onde o cliente faz tudo sozinho.⁸⁷

O próprio pensamento a respeito da realidade foi fragmentado pela tecnociência⁸⁸ e pela fetichização do capitalismo.

Nessa linha de acontecimentos, se de um lado a pós-modernidade requer em escala minoritária o trabalhador polivalente e multifuncional, capaz de entender, compreender e operar máquinas de controle complexo, de outro lado gerou, também, uma gama de trabalhadores precarizada, despreparada e desqualificada, que se aglomera no desemprego estrutural e, na ponta do *ice Berg*, na massa marginal.⁸⁹

Essas transformações impostas ao mundo do trabalho originaram trabalhadores mais heterogêneos, componentes de uma classe fragmentada e igualmente complexificada, composta de qualificados e não-qualificados, de aproveitáveis e descartáveis, de trabalhos formais e informais, de jovens e velhos, de homens e mulheres, garantidos pela legislação e precarizados.⁹⁰

⁸⁶ CIBALISTA, op cit. loc. cit.

⁸⁷ Id.

⁸⁸ MORIN, Edgar. **A cabeça bem-feita**: repensar a reforma, reformar o pensamento. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000. p. 104.

⁸⁹ CIBALISTA, op cit. loc cit.

⁹⁰ Id.

Tudo isso, unido com o grande gasto público e com a pouca efetividade do programa, causou um certo desgaste institucional e fez com que fosse notada a profunda necessidade de mudanças no controle e na operacionalização das políticas públicas de qualificação profissional.⁹¹

Diante disso foi extinto o PLANFOR e, criado, no novo “governo operário”, o Plano Nacional de Qualificação (PNQ), implantado em meados de 2003, por intermédio da Resolução n. 333, de 10 de julho, do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo do Trabalhador (CODEFAT).

Os primeiros obstáculos enfrentados apontados pelo governo federal, que merecem destaque foram:

- Desarticulação entre as políticas públicas de qualificação profissional e as demais políticas voltadas ao mundo do trabalho e à educação,⁹² evidenciando que se tem ignorado o fato de que a escola se reproduz em meio ao desemprego, ao subemprego e à crescente miserabilidade das cidades.⁹³

- Desestruturação em níveis estaduais, municipais e regionais para implantação eficiente do programa.⁹⁴

Assim, o PNQ foi implementado sobre alguns pilares, destacando-se:

- Direito de qualificação profissional,⁹⁵ ou seja, reconhecer a qualificação como direito do trabalhador. Programas com essa natureza, que visam melhorar a qualificação profissional das pessoas para se inserirem no mercado de trabalho, ainda que insuficientes no combate ao desemprego,

⁹¹ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, op. cit. p. 19.

⁹² Id.

⁹³ FIOD, Edna Garcia Maciel. **A década de 90 e os rumos do ensino público.** In: RAMPINELLI, Waldir José e OURIQUES, Nildo Domingos (orgs.) No fio da navalha: crítica das reformas neoliberais de FHC. São Paulo: Xamã, 1997. p. 202.

⁹⁴ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, op. cit. p. 19.

⁹⁵ Ibid., p. 20.

revelam a seriedade da política pública em procurar a geração de emprego e renda.⁹⁶

- Transparência na utilização dos fundos públicos.⁹⁷

- Novos conceitos de qualificação, não mais vista como mero treinamento, mas sim como educação integral para a vida profissional e social, integrada com as demais políticas públicas de emprego, trabalho e renda.⁹⁸

- Uniformização, visando a dar carga horária e qualidade equivalente para todos os cursos realizados no país.⁹⁹

- Programação, acompanhamento e avaliação dos projetos e egressos,¹⁰⁰ bem como zelar pela efetiva articulação das políticas públicas de qualificação profissional com o ensino fundamental e médio, indo ao encontro da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Lei 9.394/96, alterada pelo Decreto 5.154/04, que se adequou às novas instruções.

2.1 OS PRINCIPAIS OBJETIVOS DO PNQ

Os objetivos do PNQ vieram estampados no artigo 2º., da Resolução n. 333/2003, destacando a articulação entre políticas públicas de emprego, trabalho, renda, qualificação profissional e social, visando a contribuir para a formação integral do trabalhador na esfera intelectual, cultural, cidadã e

⁹⁶ MARANHÃO, Eron José. **Emprego e renda: o que é possível? Muitos programas de geração de renda são mirabolantes e, em boa parte, são elitistas e/ou populistas.** Tendências Econômicas Boletim do curso de Economia do Unicenp. N. 3. Curitiba: Unicenp, maio, 2005. p. 16.

⁹⁷ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, loc. cit. p. 20.

⁹⁸ Id. p. 20-21 passim.

⁹⁹ Id. p. 20.

¹⁰⁰ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, op cit. p. 21.

técnica, de maneira a proporcionar o aumento das chances de obtenção e permanência no emprego.¹⁰¹

Associado a isso, há como objetivo do PNQ a elevação dos níveis de escolaridade da população, com especial atenção para a educação de jovens e adultos, contribuindo para maior inclusão social com afastamento da população das linhas de pobreza, combatendo as discriminações ainda existentes na sociedade.¹⁰² Mesmo porque, o mercado de trabalho valoriza o trabalhador possuidor de um grau de instrução mínimo que lhe possibilite estar continuamente entendendo e aprendendo as mudanças tecnológicas da sua função, ainda que essa valorização seja restrita à preferência para a vaga de emprego.¹⁰³

Com isso, pretende-se aumentar a possibilidade de emprego, reduzindo o subemprego, com maior inserção do trabalhador no mercado formal ou na possibilidade de constituição e manutenção dos pequenos negócios.¹⁰⁴

A par de todo o exposto, o país ganha juntamente com a classe empregadora, pois há a elevação da produtividade e da qualidade dos bens produzidos, bem como dos serviços prestados, possibilitando à indústria nacional maior competitividade no mercado internacional, o que também atrai investimentos.

2.2 AS ENTIDADES ABRANGIDAS

¹⁰¹ CODEFAT. Resolução 333, de 14 de julho de 2003. **DIÁRIO OFICIAL ELETRÔNICO**, Brasília, de 14 de julho de 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br> Acessado em: 18.02.05. p. 1.

¹⁰² Id.

¹⁰³ VIEIRA, C.A.S.; ALVES, E.L.G. **Qualificação profissional: uma proposta de política pública**. Texto para discussão n. 376. Rio de Janeiro: IPARDES, 1995. p. 14.

¹⁰⁴ CODEFAT, op cit. p. 1.

A Resolução n. 333, do CODEFAT, em seu artigo 2º., § 2º., salienta que devem ter prioridades pedagógicas as demandas atuais e futuras por qualificação profissional, reconhecendo a constante mutação das necessidades industriais por mão-de-obra qualificada, prestigiando, deste modo, não só a colocação do trabalhador no mercado de trabalho, como principalmente a manutenção do trabalhador no emprego, diminuindo a rotatividade nos postos de trabalho.¹⁰⁵

Para tanto, tendo em vista a oferta potencial de vagas de emprego público e privado, podem desenvolver projetos e convênios no âmbito do PNQ, com financiamento pelo FAT, as secretarias estaduais ou municipais que tenham sob sua competência o desenvolvimento local e a qualificação profissional.¹⁰⁶

Nesse contexto, podem os municípios se unirem por meio de suas respectivas secretarias para promoverem um projeto conjunto visando o desenvolvimento e a qualificação da massa de trabalhadores regionalmente, constituindo um arranjo intermunicipal ou consórcio de municípios para tal fim.¹⁰⁷

O PNQ conceitua o arranjo em “mesorregião”, como aquele que contempla municípios de dois ou mais estados, ou seja, limítrofes estaduais, e o arranjo denominado de “microrregião”, como sendo aquele que envolve municípios de um mesmo Estado.¹⁰⁸

¹⁰⁵ Id.

¹⁰⁶ Id. p. 2.

¹⁰⁷ CODEFAT, op cit. p. 2.

¹⁰⁸ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, op cit. p. 37.

Podem participar dos projetos ou desenvolver seus os próprios as escolas técnicas públicas, as pessoas jurídicas de direito público, inclusive órgãos do Poder Executivo que desenvolvam atividades de ensino, pesquisa, extensão e/ou qualificação profissional.¹⁰⁹

A Resolução 333, em seu artigo 2º., § 2º., inciso IV, também prestigia as centrais sindicais e as confederações patronais como capazes para desenvolver projetos de qualificação profissional.¹¹⁰

Essa assertiva atribui especial reconhecimento da existência jurídica das centrais sindicais, ainda não encontrado na legislação trabalhista, não obstante sempre tenha existido personalidade jurídica civil, demonstrando o sentido preliminar a ser seguido pelo PT na reforma sindical.

Os sindicatos, por sua vez, podem participar dos projetos de qualificação desenvolvidos e gerenciados pelas centrais sindicais a que são filiados.

Por fim, podem desenvolver projetos todas as instituições de ensino e as organizações não governamentais (ONG's) que comprovadamente desenvolvam atividades de qualificação profissional e social,¹¹¹ o que amplia as opções de aplicação do PNQ nos diversos cenários da sociedade civil organizada.

2.3 IMPLEMENTAÇÃO DO PNQ

¹⁰⁹ CODEFAT, op cit. p. 2.

¹¹⁰ Id.

¹¹¹ CODEFAT. op cit. p. 2-3 passim.

O território nacional é bastante extenso, assim como numerosa é a população e especialmente numerosa é a população economicamente ativa (PEA), alvo das políticas públicas de qualificação profissional.

Ademais, a forma de estado federado com grau de autonomia das partes descentralizadas (estados-membros) restrita como a brasileira, exige a participação desses nos projetos nacionais, de maneira a privilegiar a constante ratificação do pacto federativo que os une.¹¹²

Diante disso, o PNQ necessita de apoio dos estados e dos municípios, como membros componentes da federação, para ser implementado por meio de Planos Territoriais de Qualificação (PlanTeQs) e Projetos Especiais de Qualificação (ProEsQs),¹¹³ ao mesmo tempo em que consolida a modalidade federativa orgânica, a qual é caracterizada pela concepção de poderes superpostos, onde os entes federados organizam-se à imagem e semelhança da União.¹¹⁴

O artigo 3º., da Resolução 333, estabeleceu que a viabilização dos planos territoriais e especiais deve ser efetivada por intermédio de convênios com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).¹¹⁵

2.4 PÚBLICO ALVO

¹¹² FRIEDE, Reis. **Curso resumido de ciência política e teoria geral do Estado**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2002. p. 57.

¹¹³ CODEFAT, loc cit.

¹¹⁴ MALUF, Sahid. **Teoria geral do Estado**. 25. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 1999. p. 172-173.

¹¹⁵ CODEFAT, loc. cit.

O público alvo do PNQ foi definido pelo artigo 8º., da Resolução 333, como população destinatária dos benefícios provenientes dos recursos do FAT por intermédio dos projetos de qualificação.

Primeiramente são beneficiários os trabalhadores desempregados ou com intenção de constituir um micro-negócio, cadastrados nas agências do trabalhador, beneficiários do seguro-desemprego, ou inseridos em programas do primeiro emprego, microcrédito ou economia solidária.¹¹⁶

Também fazem parte do público alvo não só os trabalhadores desempregados, mas também aquela massa de trabalhadores que se encontra num nível precário de condições de trabalho, quer inseridos no mercado formal ou mesmo no informal, como por exemplo os autônomos, os associados em cooperativas ou outras formas de associações e os domésticos.¹¹⁷

De fato, tais trabalhadores merecem especial atenção do programa de qualificação profissional desenvolvido pelo poder público, na medida em que estão mais vulneráveis à exclusão tecnológica e social, suscetíveis ao desemprego e à constante precarização das condições de trabalho, pois estão em condições inadequadas para competir no mercado de trabalho.¹¹⁸

O Estado necessita propiciar as condições de inserção e permanência no mercado de trabalho independentemente de impulsionar o crescimento econômico do país, pois o setor privado não tem tal compromisso, especialmente o capitalista, que trás em sua essência o lucro e não o compromisso de realizar a geração de emprego.¹¹⁹

¹¹⁶ CODEFAT, op cit. p. 4.

¹¹⁷ Id.

¹¹⁸ POCHMANN, Márcio. **Desemprego no Brasil: desafios e perspectivas**. Palestra proferida em Ponta Grossa: UEPG, 2005.

¹¹⁹ CODEFAT, op cit. loc cit.

Também se enquadra no público alvo os trabalhadores afetados pela reestruturação produtiva e tecnológica que necessitam de meios para aprimoramento de sua força de trabalho para não cair e permanecer no desemprego.¹²⁰ Público este, que recebe destaque no presente estudo.

Por outro lado, diante dos elevados índices de criminalidade no país, conseqüência principalmente da falta de emprego para todos, da exclusão social e da falta de acesso aos bens de consumo, o PNQ inseriu no seu público alvo os criminosos que cumpriram suas penas ou que estejam deixando as cadeias e penitenciárias por preenchimento das condições legais.¹²¹

Nesse mesmo diapasão foram incluídos os trabalhadores encontrados e constados em forma extrema de precariedade de condições de trabalho, como por exemplo, trabalhadores localizados trabalhando em regime assemelhado ao escravo,¹²² que, tristemente, ainda pode ser detectado e que é amplamente combatido no país.

Outro aspecto considerado, no tange à definição dos integrantes do público, é o grande inchaço do mercado de trabalho urbano, o qual se deve, em parte, pelo elevado fluxo migratório de trabalhadores do campo para as cidades, os quais não encontrando possibilidades de permanência no trabalho rural partem para as cidades em busca da subsistência.

De encontro a isso, foram incluídos no PNQ, como foco das políticas de qualificação profissional, os trabalhadores do campo, aí enquadrados não só os componentes do mercado de trabalho, como também os agricultores familiares, os assentados pelo programa de reforma agrária e os que se encontram em processo de assentamento, o que é bastante interessante para

¹²⁰ CODEFAT, op cit. p. 5.

¹²¹ Id.

criar e fomentar meios para a manutenção do homem do campo sobre a terra.¹²³

Por fim, o inciso IX, do mesmo artigo 8º., visando fomentar o crescimento sustentável de maneira a criar agentes propagadores de desenvolvimento, incluiu os trabalhadores de empresas envolvidas em arranjos produtivos locais, se referindo aos planos territoriais de qualificação de desenvolvimento, bem como incluiu os trabalhadores dos setores exportadores e os dos setores considerados estratégicos para a política econômica de geração de emprego e renda.¹²⁴

2.5 PLANO TERRITORIAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO ESTADO DO PARANÁ

O Estado do Paraná, procurando desenvolver atividades efetivas no combate ao desemprego, criou seu plano de qualificação profissional territorial¹²⁵ nos moldes das orientações da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego.

No marco referencial faz menção às dificuldades encontradas no mundo do trabalho frente às mudanças tecnológicas ocorridas mundialmente, impondo a reestruturação produtiva capitalista em face da globalização e o reflexo desta nas políticas públicas nacionais,¹²⁶ revelando o alto grau e poder

¹²² Id.

¹²³ CODEFAT, op cit. loc cit.

¹²⁴ Id.

¹²⁵ PARANÁ. **Plano Territorial de Qualificação Profissional do Paraná 2005 – Planteq/PR 2005**. Curitiba: Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social, Coordenadoria de Qualificação Profissional. 2005. Obtido junto ao Escritório Regional de Ponta Grossa. No prelo. p. 4

¹²⁶ Id.

de transnacionalização do capital, o qual se constitui numa imperiosa “estrutura totalizante de organização e controle do metabolismo societal”.¹²⁷

Salienta reconhecer a questão progressiva da precarização das relações de emprego, agravada pelo aumento da população, especialmente pelo aumento da PEA, desproporcionalmente ao número de postos de trabalho, impondo a busca de novas soluções para o combate ao desemprego a fim de diminuir a pobreza e a da marginalização social.¹²⁸

Registra a dificuldade enfrentada entre os Estados Federados para atrair empresas, o que ao mesmo tempo causa uma disputa de benefícios tributários e diminui a arrecadação do Estado que, ao final, consegue a instalação da empresa em prol da geração de empregos.¹²⁹

Destaca que foram conseguidos alguns benefícios e que houve crescimento, por exemplo, no ramo da mecânica, de 9,10% no ano de 2000, 9,29% no ano de 2001, 5,08% no ano de 2002 e 4,56% no ano de 2003, e no ramo da metalurgia, que cresceu 9,8% no ano de 2000, 6,36% no ano de 2001, 7,4% no ano de 2002 e 3,5% no ano de 2003. Esses crescimentos foram frutos dos investimentos gerados na indústria automobilística por meio de incentivos fiscais para instalação na região metropolitana de Curitiba.¹³⁰

O balanço geral efetuado pela Secretaria revela que em compensação outros setores diminuíram os crescimentos que vinham obtendo em relação a anos anteriores, estagnaram ou decresceram,¹³¹ como é o caso, por exemplo, do setor da agricultura, que eliminou mais de 330 mil postos de trabalho entre

¹²⁷ ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005. p. 23.

¹²⁸ PARANÁ, op cit. loc cit.

¹²⁹ Id.

¹³⁰ Id. p. 5.

¹³¹ Id.

os anos de 1992 e 2001. Nesse setor, do total da classe trabalhadora ocupada, que em 1992 era equivalente a 35,5%, em 1996 passou para 28,8% e em 2001 para 24%.¹³² Esses dados vão ao encontro da elevação do índice de urbanização ocorrida no mesmo período que mais adiante se demonstra.

Contudo, destaca que os maiores empregadores continuam sendo do segmento do vestuário e do mobiliário, que mantiveram seus índices de crescimento.¹³³

O mesmo ocorreu com os setores de beneficiamento de madeira, porém pode-se afirmar que esse é um setor que tende a estagnar e num futuro próximo obter crescimento negativo, em virtude da ausência de matéria-prima, não obstante existam grandes reflorestamentos no Estado, pois esses são direcionados para indústrias específicas, como por exemplo, do setor da fabricação de papel,¹³⁴ como é o caso da indústria Klabin de Papel S/A em Telêmaco Borba, proprietária de um dos maiores reflorestamentos do mundo, todo destinado ao seu consumo.

Com base em tais estudos é que o Estado procurou desenvolver seu plano de qualificação profissional, visando a desenvolver mão-de-obra qualificada para os setores que mais crescem e que proporcionam maiores possibilidades de emprego, pois oferecem demanda.¹³⁵

¹³² IPARDES. **Paraná: diagnóstico social e econômico 2003**. Curitiba: IPARDES, 2003. p. 50-51 passim.

¹³³ PARANÁ, op cit. p. 5.

¹³⁴ Id.

¹³⁵ PARANÁ. **Projeção da população economicamente ativa: Paraná e Municípios 2003-2006**. Curitiba: Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Sócia, Cordenadoria de Estudos, Pesquisa e Relações de Trabalho, 2003. p. 7-8.

Importante salientar os dados da PEA no Estado, que em 2003 era composta por 5.097.750 pessoas, sendo estimado que em 2006 atingirá o número de 5.339.988 pessoas, significando um crescimento de 4,75%.¹³⁶

Ocorre que em 2003 somente os vinte maiores municípios do Estado forma detentores de cerca de 51,4% do total da PEA, concentrando o equivalente a 2.630 milhões de trabalhadores. Estima-se que no ano de 2006 essa concentração gire em torno de 53,1% do total da PEA, estando incluída dentro desses 20 municípios a cidade de Ponta Grossa, a qual sozinha mantinha em 2003 uma PEA aproximada de 145.190 pessoas, o que representava 2,85% do total da PEA estadual, sendo projetado para o ano de 2006 o alcance de 151.636 pessoas, correspondente a 2,84% do total.¹³⁷ A distribuição da PEA no Estado pode ser melhor observada no mapa que se encontra no anexo 1 deste estudo.

Essa concentração em torno de determinadas cidades se deve ao fato de serem elas as que oferecem melhores expectativas de obtenção de emprego e melhores condições de vida.¹³⁸ Isso associado ao êxodo rural, em consequência da crescente escassez de trabalho no campo, pois o índice de urbanização no Estado do Paraná que em 1991 era de 73,36%, em 2000 passou a 81,42%.¹³⁹

Diante dos pontos destacados é que, as atividades, na esfera da qualificação profissional no Estado, são desenvolvidas de acordo com as demandas de cada município associadas ao potencial econômico respectivo,

¹³⁶ PARANÁ. **Plano territorial de qualificação profissional do Paraná 2005**, Ibid. p. 4.

¹³⁷ Op. cit. p. 4 e 9 passim.

¹³⁸ PARANÁ. **Projeção da população economicamente ativa: Paraná e Municípios 2003-2006**. p. 6.

¹³⁹ IPARDES. **Paraná: diagnóstico social e econômico 2003**. Curitiba: IPARDES, 2003. p. 15.

conforme indicado pelos setores da sociedade local e dos conselhos municipais do trabalho.¹⁴⁰

2.5.1 Um diagnóstico geral das ações praticadas no Estado do Paraná

Pelo balanço das políticas públicas de qualificação profissional no Estado do Paraná apresentadas no Plantec, tem-se que, inicialmente, as mesmas foram aplicadas antes de 2003 sob a égide do antigo PLANFOR, o qual tinha como principal característica ser quantitativo e não qualitativo.¹⁴¹

Assim, as políticas públicas estaduais conseguiram atingir um total de 896.385 trabalhadores entre os anos de 1995 e 2002, empregando recursos oriundos unicamente do FAT, com cursos considerados de pequena duração, em média 70 horas de carga horária.¹⁴²

A partir de 2003 foram necessárias mudanças conceituais na esfera das políticas públicas estaduais em virtude da Resolução 333/03 do MTE/CODEFAT, que criou o PNQ igualmente com novos conceitos e novos objetivos.

Acompanhando os objetivos da União Federativa, passou-se a promover seminários e encontros dos diversos segmentos da sociedade para debater formas de efetivo combate ao desemprego.¹⁴³

A exemplo, foram realizados diversos encontros estaduais promovidos pela Secretaria do Trabalho, Emprego e Promoção Social (SETP), bem como pela Fundação Universitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho

¹⁴⁰ PARANÁ. Op. cit. p. 8.

¹⁴¹ PARANÁ. **Plano territorial de qualificação profissional do Paraná 2005**. p. 8.

¹⁴² PARANÁ. **Plano territorial de qualificação profissional do Paraná 2005**. p. 8.

¹⁴³ Id.

(UNITRABALHO), discutindo formas de atender as demandas por trabalho qualificado e de impulsionar o desenvolvimento das potencialidades de cada região.

Para alcançar os “mega-objetivos” passou-se a identificar as atividades econômicas predominantes em cada região e as potencialidades de setores em crescimento. Paralelamente, busca-se identificar as questões sociais mais graves de cada região que necessitam atenção do poder público, focalizando as possibilidades de criação e manutenção de vagas de emprego.¹⁴⁴

Os estudos da SETP concluíram que a massa de trabalhadores a ser atingida pelas ações de qualificação no estado girava em torno de 70 mil pessoas, sendo necessário cerca de 35 milhões de reais.¹⁴⁵

Contudo, para o ano de 2004 foram obtidos recursos na ordem de 4,26 milhões de reais, tendo atendido 8.348 trabalhadores, ficando aquém do esperado e necessário.¹⁴⁶

2.5.2 As ações prioritárias traçadas

Indo ao encontro das ações sugeridas pelo PNQ, o Planteq estadual reconhece a necessidade da associação entre as políticas públicas de trabalho e renda com as demais políticas de educação e desenvolvimento, destacando a articulação entre intermediação de mão-de-obra e seguro-desemprego, com projetos de qualificação, inserção e manutenção do trabalhador no mercado de trabalho, sempre vislumbrando as potencialidades de desenvolvimento local.¹⁴⁷

¹⁴⁴ Id. p. 10.

¹⁴⁵ Id.

¹⁴⁶ PARANÁ. **Plano territorial de qualificação profissional do Paraná 2005**. p. 10.

¹⁴⁷ Id. p. 22.

Nessa ação está implicitamente enquadrada a suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional, que será estudada no capítulo seguinte, merecendo atenção, desde já, a interação existente entre ambas.

A questão da preocupação da manutenção do trabalhador no emprego ou, ao menos, no mercado de trabalho revela o agravamento da situação do trabalhador que precisa cada vez mais estar estudando e se qualificando para evitar a sua exclusão e não apenas para atender uma real demanda por trabalhador com determinado conhecimento.

Paralelamente o Planteq busca o desenvolvimento de projetos que propiciem a elevação da escolaridade do trabalhador, envolvendo a Secretaria de Educação, aumentando a carga horária dos cursos para 200 horas de duração.¹⁴⁸ Mesmo porque, para que haja eficiência nos programas de qualificação, há de haver um preparo mínimo do trabalhador por meio do ensino básico, o qual, segundo parâmetros internacionais, são em média de 8 anos.¹⁴⁹

Das ações estratégicas traçadas pela Coordenadoria de Qualificação profissional da SETP merecem destaque as seguintes:

2.5.2.1 Integração das políticas públicas de trabalho e renda

Nessas ação as atividades desenvolvidas compreendem o envolvimento dos trabalhadores cadastrados nas agências do trabalhador, para que participem dos cursos de qualificação, bem como para que atualizem seus

¹⁴⁸ PARANÁ. **Plano territorial de qualificação profissional do Paraná 2005**. p. 17.

¹⁴⁹ VIEIRA, C.A.S.; ALVES, E.L.G. **Qualificação profissional: uma proposta de política pública**. Texto para discussão n. 376. Rio de Janeiro: IPARDES, 1995. p. 5.

cadastrados, para posteriormente serem encaminhados ao mercado de trabalho.¹⁵⁰

2.5.2.2 Identificação e localização de atividades ou potencialidades ligadas à economia solidária

As atividades desenvolvidas consistem em proporcionar cursos sobre o trabalho em associações e cooperativas.¹⁵¹

No alvo desta ação estão os trabalhadores ocupados em serviços autônomos e informais.¹⁵²

2.5.2.3 Inclusão dos trabalhadores negros e portadores de necessidades especiais

As atividades constam em reservar quotas mínimas para atender essas categorias de trabalhadores, de maneira a propiciar divisão eqüitativa de vagas em cursos e de emprego.¹⁵³

2.5.2.4 Acompanhamento de egressos

A composição das atividades nessa ação é pautada na ordenação de dados das avaliações dos cursandos e acompanhamento dos egressos até a

¹⁵⁰ PARANÁ. **Plano territorial de qualificação profissional do Paraná 2005**. p. 23.

¹⁵¹ Id. p. 24.

¹⁵² Id.

¹⁵³ PARANÁ. **Plano territorial de qualificação profissional do Paraná 2005**. p. 24.

inserção no mercado de trabalho ou a outras formas de trabalho e renda, de maneira a propiciar o alcance da qualidade almejada do programa.¹⁵⁴

Ação esta que não vem alcançando sucesso, pois analisando-se dados relativos à eficiência da intermediação da mão-de-obra das agências dos trabalhadores no Estado, percebe-se que muitas vagas não são preenchidas pelas pessoas encaminhadas, especialmente pelo não atendimento aos requisitos de qualificação solicitadas pela empresas. A exemplo, veja-se que até maio do ano de 2005 foram abertas 10.617 vagas de emprego na cidade de Curitiba, para as quais foram encaminhados 26.588 dos 64.054 trabalhadores inscritos nas agências daquela cidade, dos quais foram empregados apenas 3.291, ou seja, restaram por preencher 7.326 vagas por outros trabalhadores, que podem ser provenientes da rotatividade da mão-de-obra, sem passar pelas agências.¹⁵⁵

Na cidade de Ponta Grossa, a situação é similar, pois foram abertas 3.317 vagas no ano de 2005 até o mês de maio, para as quais foram encaminhados 7.394 trabalhadores dos 11.407 inscritos, dos quais foram contratados 1.482.¹⁵⁶

Esses dados revelam que efetivamente muitas vagas de trabalho exigem maior aprendizado do trabalhador e que muitas empresas preferem dispensar trabalhadores não qualificados e procurá-los no mercado de trabalho já com as aptidões necessárias, o que poderia ser evitado se as empresas

¹⁵⁴ Id.

¹⁵⁵ SECRETARIA DE ESTADO DO TRABALHO, EMPREGO E PROMOÇÃO SOCIAL. **Intermediação de mão-de-obra: resumo geral de produção por unidade. Referência 2005.** Disponível em: <www.setp.pr.gov.br/setp/indicadores> Acessado em: 13.06.05.

¹⁵⁶ SECRETARIA DE ESTADO DO TRABALHO, EMPREGO E PROMOÇÃO SOCIAL. **Intermediação de mão-de-obra: resumo geral de produção por unidade. Referência 2005.** Disponível em: <www.setp.pr.gov.br/setp/indicadores> Acessado em: 13.06.05.

fossem mais encorajadas por políticas públicas para manter seus empregados e lhes fornecer os cursos necessários, como se tratará no capítulo seguinte.

CAPÍTULO 3 - SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO PARA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A questão do desemprego muito inquieta a sociedade quanto os diversos vieses que se podem adotar para combatê-lo.

Certo é que, do ponto de vista do capital e diante do avanço tecnológico, necessariamente, a mão de obra precisa igualmente ser preparada para acompanhá-lo. Do ponto de vista do trabalhador e diante do exército industrial de reserva crescente, igualmente se vislumbra a necessidade de se estar aprimorando seus conhecimentos profissionais para não ser sugado àquele exército ou mesmo ser expelido para a massa marginal.

Diante desse quadro, no qual a qualificação profissional é vista dicotomicamente como necessária, sob as diferentes óticas da classe empresarial e profissional, foi criada, por intermédio de medida provisória (MP), na legislação pátria trabalhista a possibilidade da suspensão do contrato de trabalho por um determinado período.

A alteração legislativa ocorreu na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) por meio de inúmeras MP's, dentre as quais citam-se as de ns. 1.726/98, 1.709-4/98, e a 2164-41/01, todas com respectivas reedições, que criaram e mantiveram o art. 476-A no texto celetista, sendo que a última MP mantém sua vigência em decorrência da Emenda Constitucional n. 32, de 11.09.01, em trâmite aguardando sua transformação em lei, com a seguinte redação do artigo em referência:

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

§ 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.

§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no caput deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses.

§ 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do caput deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

§ 4º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades

cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

§ 7º O prazo limite fixado no caput poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período.¹⁵⁷

Desta maneira a legislação possibilitou que o empregado passasse a ficar em disponibilidade da empresa por um determinado lapso temporal sem, no entanto, estar presente fisicamente na empresa prestando serviços.

É uma espécie de licença, sem a necessidade da empresa dispensar o empregado e quando do retorno deste ao emprego a empresa deverá receber um trabalhador melhor qualificado.

O argumento invocado pelo Governo Federal para edição da medida provisória com caráter de urgência, foi o de buscar a preservação dos empregos em períodos de redução das atividades empresariais.¹⁵⁸

Nos Estados Unidos existe algo semelhante, conhecido como *lay off*, onde o empregado fica afastado de suas atividades por intermédio de uma licença remunerada, igualmente sem ser dispensado. A empresa pode determinar que o empregado faça cursos de qualificação profissional nesse período, sendo que a *lay off* é sempre feita por intermédio de negociação coletiva com o sindicato da categoria, levando em consideração critérios de idade, tempo de serviço e estado civil, podendo haver reduções salariais e de encargos sociais.¹⁵⁹

¹⁵⁷ BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. São Paulo: Síntese, 2004. 1 CD-ROM.

¹⁵⁸ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. Breves comentários sobre a medida provisória n. 1.726/98 (suspensão do contrato de trabalho). **Suplemento Trabalhista LTr**. São Paulo. n. 181. p. 866.

¹⁵⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 12. ed. , ver., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2000. p. 307.

Na França existe a *congé de conversion*¹⁶⁰ cuja aplicação depende de negociação coletiva dos interessados *convention collective de branche professionnelle ou interprofessionnelle*.^{161 162}

Na Espanha existe a modalidade *suspensión por causas económicas*, podendo ser aplicada em situações negativas economicamente para a empresa ou mesmo para viabilizar a existência econômica da empresa e próprio emprego, criando formas de dar manutenção aos empregos.¹⁶³

Na legislação italiana e na portuguesa existe previsão legal assemelhada ao direito espanhol, a fim de possibilitar a manutenção dos empregos e a existência da própria empresa na hipótese de dificuldade econômica.¹⁶⁴

Interessante observar que nos Estados Unidos o salário pode ser reduzido mas não poderá ser suspenso, ou seja, a licença será sempre remunerada.

No Brasil, com a introdução da suspensão para qualificação profissional, possibilitou-se a total ausência de pagamentos de salários.

Contudo, se for o desejo do empregador efetuar pagamentos aos seus empregados afastados para qualificação, poderá valer-se da “ajuda compensatória mensal” sem natureza salarial, o que foi expressamente autorizado pelo § 3º., do artigo 476-A, importando em dizer que se o empregador quiser pagar pecúnia poderá pagar, porém esses valores não sofrerão incidência de encargos sociais de qualquer espécie e tampouco serão

¹⁶⁰ Nossa tradução: “acordo para licença”.

¹⁶¹ Nossa tradução: “convenção coletiva de categoria profissional ou interprofissional”.

¹⁶² JAVILLIER, Jean-Claude, *Droite du Travail*. Paris. LGDJ, 1996, n. 227, p. 229. Apud. MALLET, Estevão. **Nova modalidade de suspensão do contrato de trabalho**. Trabalho & Doutrina. processo jurisprudência. n. 21. São Paulo: T&D. p. 88-97, jun. 1999. p. 89.

¹⁶³ MARTINEZ, Juan M. Ramírez. *Curso de derecho del trabajo*. Valencia. Tirant lo Blanch. 1998. p. 487. Apud. MALLET, op cit. p. 89.

considerados para pagamentos de férias, décimo terceiro salário e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

O dispositivo legal brasileiro abrange os trabalhadores com contrato de trabalho regido pela CLT, não abrangendo aos trabalhadores domésticos por serem regidos por lei especial. Já, os trabalhadores do âmbito rural poderão ter seus contratos suspensos na forma do artigo 476-A, da CLT, em virtude de expressa previsão da norma legal especial que disciplina a categoria, ou seja, o artigo 4º., do Decreto n. 73.626, de 12.02.74, que regula a Lei 5.889, de 08.06.73, determina que sejam aplicados às relações de trabalho rural o disposto no art. 459 a 479, da CLT.¹⁶⁵

3.1 DIFERENÇA ENTRE INTERRUPTÃO E SUSPENSÃO

A diferença entre a interrupção e a suspensão dos efeitos do contrato de trabalho é de extrema importância para se ter plena consciência sobre as consequências jurídicas que incidirão nesse mesmo contrato, embora não exista na doutrina uma uniformidade de entendimento em relação a algumas situações, podendo-se considerar o entendimento majoritário.

Ambas as figuras sustam de modo restrito ou amplo os efeitos das cláusulas constituintes do contrato de trabalho provisoriamente, sem envolver qualquer modificação direta nesse contrato.

Na conceituação dessas figuras jurídicas pode-se considerar a suspensão do contrato de trabalho como a sustação temporária dos principais

¹⁶⁴ MALLETT, op. cit. p. 89.

¹⁶⁵ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. Breves comentários sobre a medida provisória n. 1.726/98 (suspensão do contrato de trabalho). **Suplemento Trabalhista LTr**. São Paulo. n. 181. p. 865-870. LTr, 1998. p. 866.

efeitos do contrato no que tange às partes envolvidas, ou seja, empregado e empregador.

A suspensão é a cessação ampliada e recíproca dos efeitos contratuais sem ruptura do vínculo de emprego, enquanto que a interrupção é a cessação temporária apenas da principal obrigação do contrato de trabalho no que tange ao empregado em face do empregador.

A interrupção afeta a obrigação do empregado de prestar serviços e estar disponível ao empregador em virtude de determinado fato considerado importante juridicamente. A interrupção é a cessação restrita e unilateral dos efeitos do contrato de trabalho.¹⁶⁶

Desta maneira, pode-se distinguir basicamente a interrupção da suspensão pelo fato de que aquela envolve a cessação temporária e parcial das cláusulas do contrato de trabalho, havendo a produção de efeitos sobre esse mesmo contrato, cessando parcialmente a execução desse contrato, enquanto que esta, a suspensão, significa a cessação temporária e total do contrato de trabalho, não gerando efeitos o contrato por um determinado lapso temporal,¹⁶⁷ salvo aqueles efeitos que têm tamanha abrangência que se perpetuariam mesmo em caso de findo o contrato de trabalho provenientes de cláusulas restritivas de liberdade, como é o caso, por exemplo, da obrigatoriedade de manutenção de segredo empresarial.

Na suspensão continuam vigendo as cláusulas de conduta negativa ou omissiva, pela quais subsistem os deveres de lealdade e fidelidade.

¹⁶⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 1050.

¹⁶⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 12. ed. , ver., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2000. p. 291.

Na suspensão não há prestação de serviços, não há pagamento de salários, o período de suspensão não é computado no tempo de serviço do empregado, não são efetuados e nem são devidos os recolhimentos vinculados ao contrato de trabalho, ou seja, a maioria das obrigações recíprocas contratuais ficam sem efeito, não obstante o vínculo empregatício ainda continue existindo.

Por outro lado, como na interrupção são gerados a maioria dos efeitos do contrato de trabalho, havendo assim, a necessidade de pagamentos de salários do empregador ao empregado, hipótese em que sofrerá a incidência dos encargos sociais legalmente previstos, devendo haver os recolhimentos ao FGTS, bem como o período de interrupção será computado para contagem do tempo de serviço e demais consectários legais.

3.2 DURAÇÃO DA SUSPENSÃO

A norma atribui às partes envolvidas uma liberalidade em optar ou não pela suspensão do contrato de trabalho para fins de serem realizados cursos de qualificação profissional, pois expressamente determina que estejam envolvidos nessa decisão o empregador individualmente ou representado coletivamente, o sindicato profissional e o empregado individualmente, os quais, em optando pela suspensão do contrato de trabalho, terão a faculdade de decidir sobre o tempo de duração da suspensão que poderá variar entre dois meses no mínimo e cinco meses no máximo.

Na realidade o que as partes deverão decidir conjuntamente é quanto a inclusão ou não da autorização na norma coletiva. Não necessariamente

devem decidir sobre o período, pois este já vem expresso em lei, desde que dentro do período citado. Contudo, em optando as partes em normatizar no instrumento coletivo o período exato de duração da suspensão, então esse terá que ser cumprido pelo empregador sob pena de nulidade da suspensão.

Outro aspecto importante é que o período da suspensão nessa modalidade deverá ser sempre condizente com o período de duração do curso de qualificação profissional, sendo que a sua não observância causa, igualmente, a nulidade da suspensão do contrato de trabalho.

Em sendo necessário, a suspensão do contrato de trabalho poderá ser prorrogada mediante negociação coletiva e aquiescência formal do empregado, sendo que nessa hipótese a lei não prevê de quanto tempo poderá ser a prorrogação, tampouco a limita, pelo que a prorrogação poderá ser efetuada por qualquer período se não o tiver determinado em convenção ou acordo coletivo, bastando que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional do período dilatado.

Nada impede que num mesmo instrumento coletivo venha autorizada a suspensão do contrato de trabalho e sua respectiva prorrogação, o que poderá ser feito de forma detalhada ou genérica.

Caso a suspensão do contrato de trabalho venha autorizada de forma genérica, ou seja, simplesmente pode vir autorizado que seja aplicada sem falar em prazos, então serão observados os limites legais, qual seja, deverá ter a suspensão um período que varie entre dois e cinco meses de que trata a lei no caput, do artigo 476-A.

Essa possibilidade de autorização genérica decorre do fato da lei ter permitido que a autorização seja implantada por meio de convenção coletiva,

que é um instrumento muito mais amplo e genérico por natureza que o acordo coletivo, pois uma convenção coletiva tem, costumeiramente, um período de vigência de um ano e vale para todas as empresas da base territorial e da mesma categoria econômica, tempo que já extrapola o limite legal de cinco meses iniciais da suspensão, daí porque se a convenção coletiva autorizar a suspensão já poderá fazer a normatização da prorrogação.

Ademais, seria inviável materialmente estabelecer-se uma negociação coletiva em âmbito tão abrangente como é o da convenção coletiva, que envolve toda a categoria econômica e profissional, para decidir sobre a prorrogação de uma suspensão de um contrato de trabalho específico e individual ou de alguns dentro de uma única empresa por exemplo.

Por outro lado, caso não seja previsto na convenção coletiva a possibilidade de prorrogação e tão somente haja a autorização de suspensão, esta somente poderá ser prorrogada para além do período de cinco meses se for por intermédio de acordo coletivo.

O fato da lei ter previsto que tanto a autorização quanto a prorrogação da suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional devem ser expressamente autorizada mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho serve como um limitador do prazo da prorrogação que deverá ser no máximo correspondente ao período de vigência do instrumento normativo.

Ainda que não tenha havido na convenção ou no acordo coletivo uma normatização do período da prorrogação mas apenas conste a autorização para que ela ocorra, por analogia ou por mera consequência da vigência limitada de cada instrumento coletivo, a prorrogação efetuada pelo empregador

não poderá ser superior ao limite da vigência da convenção ou do acordo coletivo que a autorizou genericamente.

Por fim, registre-se que se a empresa extrapolar o prazo da suspensão do contrato de trabalho estatuído em acordo ou convenção coletiva, ficará sujeita ao pagamento dos salários do período ultrapassado aos empregados, bem como, caso esse extrapolamento seja superior a 30 dias, poderá incidir no reconhecimento pelo Poder Judiciário da rescisão contratual sem justa causa e acabar pagando todos os direitos trabalhistas decorrentes ao empregado, na forma do artigo 474, da CLT.¹⁶⁸

3.3 REQUISITOS E MEIOS PARA APLICAÇÃO DA SUSPENSÃO

Os requisitos para a suspensão do contrato de trabalho na modalidade prevista no art. 476-A, da CLT, são: - Que a suspensão seja necessariamente para qualificação profissional; - Que o curso ou o programa de qualificação seja oferecido pelo empregador; - Que o período de duração do curso ou do programa seja correspondente à duração da suspensão; - Que ao menos 15 dias antes do início da suspensão seja notificado ao sindicato; - Que seja mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e, - Que exista a aquiescência formal do empregado.

O primeiro requisito citado dispensa maiores comentários, pois é intrínseca a sua presença sob pena de nulidade absoluta.

Por sua vez, o curso ou o programa de qualificação deverá ser oferecido pelo empregador, de onde se pode extrair que não caberá a

¹⁶⁸ MALLETT, Estevão. **Nova modalidade de suspensão do contrato de trabalho**. Trabalho & Doutrina. processo jurisprudência. n. 21. São Paulo: T&D. p. 88-97, jun. 1999. p. 97.

suspensão quando o curso for oferecido por qualquer outra entidade, nem mesmo sindicato ou poder público. Isto não quer dizer que o curso tenha que ser custeado necessariamente pelo empregador, podendo haver perfeitamente um curso oferecido pela empresa e patrocinado por um terceiro.

Não obstante a essa possibilidade do curso não ser necessariamente custeado diretamente pelo empregador, depreende-se que o curso não deverá, em qualquer hipótese, ser cobrado do empregado, aplicando-se a interpretação autorizada pelos princípios norteadores do direito do trabalho.

Quanto ao fato de que a duração da suspensão deverá corresponder com a duração do curso ou do programa de qualificação se destina a impedir que o instituto seja desvirtuado de seus objetivos.

Há clara intenção de se evitar fraude e prejuízo ao trabalhador que poderia ter que ficar à disposição do empregador em sua casa sem freqüentar qualquer curso enquanto que o empregador estaria aguardando o momento mais oportuno para convocá-lo novamente ao serviço.

Por outro lado, a qualificação profissional que a norma pretende propiciar ao empregado lhe renderá benefícios também subjetivos tais como melhor capacidade de trabalho com as novas tecnologias e melhor empregabilidade, bem como na esfera macroeconômica o Estado busca a melhora de toda a massa de trabalhadores a fim de obter melhor representatividade no comércio internacional e maior atratividade de novos investimentos no país, daí porque ter o legislador interesse em prezar que a norma alcance o seu objetivo.

A lei determina que ao menos 15 dias antes do início da suspensão o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, sem no entanto esclarecer

qual é o respectivo sindicato, cabendo nesse ponto, mais uma vez, a interpretação com base nos princípios norteadores do direito do trabalho, sendo razoável que seja notificado ao sindicato da categoria profissional e jamais ao sindicato da categoria econômica, o que não faria qualquer sentido.

Esse requisito da necessidade de notificação ao sindicato do efetivo momento da suspensão corrobora a afirmativa anterior de que na convenção ou no acordo coletivo bastará existir a autorização da suspensão para qualificação profissional, sem necessariamente ser regulado o período e as datas em deverá ocorrer. O objetivo desse requisito é propiciar ao sindicato dos trabalhadores que fiscalize a regularidade da suspensão com a efetivação do curso ou programa de qualificação profissional, bem como observe se o empregado é efetivamente afastado das atividades funcionais e se houve sua anuência formal, evitando a fraude.¹⁶⁹

Quanto à forma, não há dúvidas que a lei determina que a suspensão deverá ser autorizada por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho, ou seja, sempre com participação do sindicato dos trabalhadores na negociação coletiva.

A participação do sindicato representante da classe profissional é portanto obrigatória, ainda que, seja para autorizar e disciplinar o afastamento de um único empregado da empresa nessa modalidade de suspensão.

Pode, ainda, a negociação coletiva abranger ainda, apenas um grupo de trabalhadores ou um setor da empresa ou todos os trabalhadores da empresa ou, até mesmo, abranger toda uma categoria profissional.

¹⁶⁹ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. Breves comentários sobre a medida provisória n. 1.726/98 (suspensão do contrato de trabalho). **Suplemento Trabalhista LTr**. São Paulo. n. 181. p. 865-870. LTr, 1998. p. 867.

Poderá haver a participação do sindicato representante da classe econômica se for optado pela negociação coletiva em âmbito de convenção coletiva de trabalho, quando então a participação deste será obrigatória, na medida em que a convenção coletiva de trabalho vai valer para todas as empresas e empregados abrangidos das respectivas categorias econômica e profissional.

Por outro lado, o acordo coletivo de trabalho vai ter validade apenas no âmbito daquela empresa específica que o celebrou com o sindicato profissional.

No caso de categorias inorganizadas em sindicatos a negociação coletiva competirá à respectiva federação e, em não havendo esta, competirá à confederação, nos moldes do § 2º., do artigo 611, da CLT.¹⁷⁰

As categorias diferenciadas deverão ser respeitadas e eventual suspensão do contrato de trabalho de tais empregados para qualificação profissional deverão ser formalizadas por intermédio de negociação coletiva com os respectivos sindicatos, não valendo para tanto a negociação coletiva firmada com o sindicato da categoria preponderante da empresa.¹⁷¹

Na legislação pátria atual não compete às centrais sindicais tais negociações, salvo atuação na esfera meramente política.

O sindicato da categoria profissional não pode se recusar a negociar e na hipótese de haver tal recusa caberá ao Poder Judiciário trabalhista a avaliação por intermédio do dissídio coletivo,¹⁷² na forma do artigo 856 e seguintes da CLT, combinados com o § 2º., do artigo 114, da CF, com nova

¹⁷⁰ MALLET, Estevão. **Nova modalidade de suspensão do contrato de trabalho.** Trabalho & Doutrina. processo jurisprudência. n. 21. São Paulo: T&D. p. 88-97, jun. 1999. p. 90.

¹⁷¹ Id.

¹⁷² Ibid. p. 91.

redação atribuída pela Emenda Constitucional 45, de 08 de dezembro de 2004, devendo as partes envolvidas concordarem com o ajuizamento da ação.

A instituição da suspensão para qualificação profissional por meio de instrumento normativo coletivo configura-se em requisito de extrema importância e que se descumprido importa na nulidade da suspensão.

Por derradeiro, é necessário que exista a aquiescência formal do empregado, ou seja, a lei impõe que a aceitação do trabalhador não deixe dúvidas. Não impõe a lei que a autorização do empregado seja apenas escrita, aceitando, portanto, que a autorização se dê na modalidade verbal, conforme se demonstra a seguir.

Por analogia a outra passagem celetária, tem-se o artigo 443, que se refere à formação do contrato de trabalho, no qual afirma que este *poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbal ou por escrito*, equivalendo a dizer que o contrato de trabalho poderá ser simplesmente aceito em virtude dos atos praticados ou por sua não refutação, como por exemplo, o sujeito aceita o trabalho simplesmente com o ato de começar a trabalhar, caracterizando a forma tácita.

Já a maneira expressa, é a que admite que a aceitação seja exteriorizada pela forma falada ou pela escrita.

Diante disso volta-se à análise do artigo 476-A, que sendo da mesma norma celetista e ao se referir que a aceitação do empregado somente se dá por meio formal, esta impondo que seja apenas pela forma expressa, escrita ou verbal, excluindo a forma tácita.

À primeira vista têm-se a impressão que a forma expressa a que se refere o artigo 476-A seria a forma escrita, mas não é, pois a formalidade pode

ser obtida por exemplo com um pronunciamento público, bastando que o empregado tenha se manifestado na presença de testemunhas. Nesta esteira, seria possível também a realização de reunião coletiva dos empregados para decisão de aquiescência ou não à suspensão, podendo esta ser registrada por escrito, por gravação de vídeo ou voz e até mesmo por testemunhas.

No entanto, o melhor mesmo para que sejam evitadas dúvidas quanto à aquiescência do empregado é que seja optado sempre pela forma escrita, mesmo que seja por assembléia, situação em que se deverá lavrar ata e serem colhidas as assinaturas dos participantes, sempre considerando a manifestação individual de cada participante no sentido de aceitar ou não.

Numa grande empresa poderia, ainda, optar-se pela gravação em áudio e vídeo da assembléia, o que também registraria a manifestação verbal ou corporal de cada um em aceitar ou não, como por exemplo levanta-se aqueles que discordam da suspensão, afastando a dúvida.

Importante destacar que uma grande parte dos dissídios individuais que tramitam perante a Justiça do Trabalho, envolvem questões de prova a respeito da livre manifestação da vontade do trabalhador em determinado momento do contrato de trabalho. Ou seja, discute-se no processo judiciário se o empregado aceitou livremente ou não determinada condição contratual que, à primeira vista, lhe era menos favorável.

É nesse momento que a prova deve ser robusta no sentido de deixar isento de dúvidas a livre manifestação da vontade do trabalhador em aceitar ou não uma determinada situação.

Porém, em subsistindo a dúvida do Juiz acerca da livre manifestação da vontade ou mesmo se houve a manifestação, esse deverá julgar em favor

do empregado, condenando a empresa naquelas verbas trabalhistas que teoricamente seriam mais benéficas ao trabalhador, aplicando-se as regras do princípio da proteção do trabalhador, especialmente a que ensina que “em dúvida pró operário”, que quer dizer, na dúvida o juiz julga em favor do empregado.¹⁷³

Diante desse último requisito depreende-se que a lei deu ao empregado a autonomia de individualmente não aceitar a suspensão do contrato de trabalho para participar de qualificação profissional, não podendo o mesmo ser obrigado ou coagido a tanto e mesmo que seja a manifestação expressa em assembléia ou reunião coletiva deverá ser considerada a sua posição individual e não da maioria.

3.4 NOVA SUSPENSÃO

O artigo 476-A, da CLT, prevê duas hipóteses de nova suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional, são elas:

a) Mediante mera prorrogação da suspensão inicial, prevista no § 7º., do mesmo artigo, modalidade em que uma suspensão emenda na outra sem intervalo temporal e sem que haja retorno ao trabalho do obreiro. A lei não fala se a prorrogação deverá ser vinculada ao mesmo curso ou programa de qualificação, daí porque se entender que poderá ser feita a prorrogação para que o empregado imediatamente comece novo curso ou programa.

Para tanto, a lei exige que a prorrogação ocorra mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e com aquiescência formal do empregado, o que não significa que necessitará ser celebrada nova negociação coletiva.

¹⁷³ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1993. p. 17.

Como já afirmado anteriormente, o mesmo instrumento coletivo que autorizou a suspensão inicial já poderá ter disciplinado a sua prorrogação, é o que poderá ocorrer, principalmente, no caso do instrumento normativo escolhido ser a convenção coletiva, por ser muito mais ampla que o acordo coletivo, por ter uma vigência média de um ano, por abranger todas as empresas da categoria econômica e respectivos trabalhadores e por envolver uma negociação, propriamente dita, mais complexa e demorada.

Nesse caso empregador deverá arcar com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional do período em que durar a prorrogação.

b) Mediante nova negociação coletiva após o decurso de tempo superior a 16 meses, isso para evitar fraudes e abusos, assim como ocorre com o benefício do seguro desemprego, pelo qual o trabalhador somente faz jus de novo benefício após transcorrido um novo período aquisitivo.

Tal analogia se deve ao fato de que a bolsa qualificação também estará sendo paga pelo Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT)¹⁷⁴ e sob as mesmas regulamentações aplicadas ao seguro-desemprego.

3.5 CAUSAS E EFEITOS DAS NULIDADES

O artigo 476-A, da CLT, foi bastante claro nos itens em que considera nula a suspensão e de plano ditando suas conseqüências, contudo, existem outras hipóteses de nulidades que não foram previstas pelo referido artigo, bem como não há previsão expressa de suas conseqüências.

¹⁷⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999. p. 447.

Antes, porém, pertinente destacar que após profunda análise dos conceitos e classificações das nulidades optou-se por dividi-las entre absolutas e relativas na medida em que não se pretende desviar o foco do presente trabalho.

Considera-se nulidade absoluta aquela que “exprime a inidoneidade do ato não tanto para produzir efeitos como para a recuperação desses efeitos” e relativa a que “o ato, embora seja de per si inidôneo para produzir efeitos, os pode produzir desde que se dêem outros fatos ou atos suscetíveis de substituir o requisito que falta”.¹⁷⁵ Na verdade naquela não existe qualquer aptidão para produzir efeitos, não cabendo retificação para correção do defeito, enquanto que nesta há aptidão só que incompleta, sendo plenamente possível que o ato seja retificado para corrigir o defeito.¹⁷⁶

Isso posto, como nulidade absoluta o artigo 476-A, da CLT, declara expressamente as hipóteses do curso ou o programa de qualificação não vir a ser ministrado e, o caso do empregado continuar trabalhando durante a suspensão.

Além daquelas hipóteses, existem as nulidades absolutas implícitas no texto, como no caso da suspensão não vir precedida de convenção ou acordo coletivo ou de não ser oferecido curso pelo empregador e o caso de ocorrer nova suspensão no mesmo período aquisitivo de 16 meses.

Os demais casos de nulidades tratam-se de relativas, que comportam retificações, são eles: que o período de duração do curso ou do programa seja correspondente à duração da suspensão, que ao menos 15 dias antes do início

¹⁷⁵ CARNELUTTI, Francesco. Apud. PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 184.

¹⁷⁶ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 184-185.

da suspensão seja notificado ao sindicato e que exista a aquiescência formal do empregado.

As conseqüências das nulidades absolutas expressas ou implícitas no texto legal sujeitam o empregador ao pagamento imediato dos salários dos empregados e de todos os encargos sociais normais do contrato de trabalho, respondendo pelas penalidades legais cabíveis, como multas aplicadas pela fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como àquelas previstas em instrumentos normativos.

Ademais, em caso de apreciação pelo Poder Judiciário as nulidades absolutas independem de provocação das partes para serem declaradas, podendo ser argüidas *ex officio*.

Desta feita, em conseqüência de ser reconhecida uma nulidade absoluta, o período de suspensão será considerado como tempo efetivo de trabalho e contará no tempo de serviço do empregado para todos os efeitos legais.

As nulidades absolutas podem ser verificadas e declaradas por qualquer pessoa e independem de manifestação judicial necessariamente, podendo, por exemplo, a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego apurá-las e exigir de plano que sejam arcadas com as conseqüências, tais como efetuar o pagamento imediato dos salários e os recolhimentos do FGTS, sob pena de ser lavrado auto de infração e até ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho por parte do empregado que poderá valer-se das disposições contidas no artigo 483, da CLT, especialmente o contido no seu inciso de letra "d", deixar o empregador de cumprir com as obrigações do contrato de trabalho.

Supondo, ainda, que durante a suspensão absolutamente nula do contrato de trabalho tenha sido paga a ajuda compensatória mensal, esta será considerada como salário e o empregador ficará obrigado a pagar as diferenças porventura existentes em relação ao salário anteriormente pago ao empregado¹⁷⁷ e caso a ajuda compensatória tenha sido maior que o salário anteriormente praticado, este passa a ser direito adquirido e regido pelo princípio da irredutibilidade salarial.

Por outro lado, o empregado envolvido em caso de nulidade absoluta, ficará sujeito à devolução das parcelas da bolsa qualificação indevidamente recebidas.

Já as nulidades relativas somente poderão ser levadas a cabo se não tiverem sido retificadas a tempo e, em Juízo dependem de provocação da parte interessada para as ver declaradas.

No caso, por exemplo, da suspensão do contrato de trabalho ser maior que o prazo de duração do curso, importa numa nulidade relativa em virtude do curso não corresponder com a suspensão do contrato de trabalho. Não significa que toda a suspensão foi nula, mas sim que a parte temporal excedente deverá ser considerada como de tempo à disposição do empregador com o respectivo pagamento de salários e consectários legais, sujeitando o empregador às penalidades decorrentes desse excesso e não de todo o período.¹⁷⁸

Ao que se refere à exigência de notificação prévia de 15 dias antes ao sindicato profissional do efetivo início da suspensão, essa poderá ser suprida

¹⁷⁷ MALLETT, Estevão. **Nova modalidade de suspensão do contrato de trabalho**. Trabalho & Doutrina. processo jurisprudência. n. 21. São Paulo: T&D. p. 88-97, jun. 1999. p. 96-97 passim.

por outra forma e o seu não cumprimento não causa a nulidade da suspensão, havendo os que a consideram como mera infração administrativa,¹⁷⁹ sujeita a sanções previstas no instrumento coletivo e na legislação fiscal do trabalho.

3.6 BOLSA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

O mais interessante para o empregador na situação de suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional de seus empregados é mantê-los sem ter que arcar com as despesas típicas da rescisão contratual e sem precisar pagar os salários do período de afastamento.

A fim de amparar o trabalhador no período de suspensão o governo criou uma bolsa qualificação profissional custeada por dinheiro público proveniente do FAT, que é uma espécie de seguro-desemprego, regido pelas mesmas normas inclusive, com algumas peculiaridades, só que pago durante o vínculo de emprego e não após a rescisão.

A lei que disciplina a matéria relativa ao seguro-desemprego é a Lei 7.998, de janeiro de 1990, a qual sofreu inúmeras alterações a fim de ser readaptada para enquadrar a bolsa qualificação profissional.

Atualmente o programa de seguro-desemprego tem por finalidade, além de promover a assistência financeira provisória ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto,

¹⁷⁸ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. Breves comentários sobre a medida provisória n. 1.726/98 (suspensão do contrato de trabalho). **Suplemento Trabalhista LTr**. São Paulo. n. 181. p. 865-870. LTr, 1998. p. 866.

¹⁷⁹ MALLETT, Estevão. **Nova modalidade de suspensão do contrato de trabalho**. Trabalho & Doutrina. processo jurisprudência. n. 21. São Paulo: T&D. p. 88-97, jun. 1999. p. 91.

ações integradas de orientação e qualificação profissional, tendo para tanto acrescido no texto da Lei 7.998, o seguinte artigo:

Art. 2º-A. Para efeito do disposto no inciso II do art. 2º, fica instituída a bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, à qual fará jus o trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim.

Analisando-se o artigo antes referido, percebe-se que o trabalhador nessa situação fará jus ao recebimento da bolsa qualificação a ser paga pelo FAT, em conformidade com o disposto em instrumento coletivo de trabalho. Isto não significa que é a negociação coletiva que vai decidir o valor da bolsa, mas simplesmente regulará a matéria operacional do afastamento, pois o valor da bolsa é decidido pelo CODEFAT, que baixa resoluções para tal fim, estando em vigor atualmente a de nº 200, de 04 de novembro de 1998,¹⁸⁰ combinada com a de n. 392, de 8 de junho de 2004.

Para o recebimento da bolsa o trabalhador deverá preencher alguns pré-requisitos para habilitação, adotados para a obtenção do benefício do seguro desemprego constantes do artigo 3º., da Lei 7.998/90, combinado com artigo 3º., da Resolução 392, de 08.06.04, do CODEFAT, que são:

- Ter recebido salários consecutivos nos últimos seis meses imediatamente anteriores à data de suspensão de contrato, de pessoa jurídica ou pessoal física equiparada à jurídica. O que não significa que o empregado com menos de seis meses de serviço não possa ter o seu

¹⁸⁰ Ministério do Trabalho e Emprego. **Seguro-desemprego – bolsa qualificação**. Disponível em: <www.mte.gov.br>. Acessado em: 20.01.05.

contrato de trabalho suspenso, pois a suspensão em si não se confunde com a bolsa qualificação.¹⁸¹

Pode ocorrer de um empregado ter suspenso o contrato de trabalho nos moldes do artigo 476-A e não ter direito ao recebimento da bolsa qualificação, por não atender à esse requisito ou ao demais que se trata a seguir.

Outro aspecto que se deve considerar, é que mesmo que o empregado tenha menos de seis meses de serviço naquela empresa específica com a qual estará tendo o seu contrato de trabalho suspenso, o seu tempo de serviço anterior poderá ser considerado.¹⁸² Assim, por exemplo, o trabalhador poderá ter trabalhado 4 meses para uma empresa, rescindiu seu contrato e imediatamente conseguiu nova colocação em outra empresa, com a qual trabalhou mais três meses e teve seu contrato suspenso para qualificação. Somando-se os meses imediatamente anteriores à suspensão, nos quais o referido trabalhador tenha auferido salários, têm-se 7 meses, portanto superior ao requerido legalmente, fazendo jus ao benefício da bolsa qualificação;¹⁸³

- Ter trabalhado com vínculo empregatício anotado em CTPS pelo menos seis meses nos últimos três anos, com pessoa jurídica ou pessoa física equiparada à jurídica. Entendendo-se com isso, que o trabalhador deva somar, ainda que de forma alternada, trabalho assalariado por 180 dias completos;¹⁸⁴

¹⁸¹ CODEFAT, Resolução 392. de 08 de junho de 2004. Disponível em: <www.mte.gov.br> Acessado em: 18.02.05. p.1.

¹⁸² Id.

¹⁸³ Ministério do Trabalho e Emprego. **Seguro-desemprego – bolsa qualificação**. Disponível em: <www.mte.gov.br> Acessado em: 20.01.05.

¹⁸⁴ CODEFAT, Resolução 392, ibid.

- Não estar recebendo nenhum benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto o auxílio-acidente e a pensão por morte;¹⁸⁵
- Não possuir renda própria, suficiente à sua manutenção e de sua família.¹⁸⁶

Deverá comprovar, ainda, estar devidamente matriculado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com documento de inscrição onde conste a duração expressa do curso, e comprovar a suspensão do contrato de trabalho com a devida anotação em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).¹⁸⁷

O fato do empregador fornecer ao empregado a ajuda compensatória mensal, prevista no § 3º., do artigo 476-A, da CLT, não retira-lhe o direito à percepção da bolsa qualificação,¹⁸⁸ ao contrário do que ocorre com o seguro-desemprego, do qual empregado perde o direito de percepção em tendo outras fontes de rendimentos. Isso se deve ao fato de ter a lei expressamente retirado a natureza salarial daquela ajuda, o que ainda assim é muito questionável, pois o Ministério do Trabalho e Emprego considera que a ajuda compensatória mensal fornecida pelo empregador pode ser considerada como renda impeditiva do direito ao recebimento da bolsa qualificação quando o valor da ajuda ultrapassar a um salário mínimo vigente no País.¹⁸⁹

Não é o que ocorre no caso do empregado manter outro contrato de trabalho com empregador diverso, que é outra peculiaridade, pois nada impede

¹⁸⁵ Id.

¹⁸⁶ Id.

¹⁸⁷ Ministério do Trabalho e Emprego. Op cit.

¹⁸⁸ MALLETT, Estevão. **Nova modalidade de suspensão do contrato de trabalho**. Trabalho & Doutrina. processo jurisprudência. n. 21. São Paulo: T&D. p. 88-97, jun. 1999. p. 94.

¹⁸⁹ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Ofício a Lineu Ferreira Ribas sob protocolo n. 46319.000307/2005-41. Curitiba. 16 março 2005.

que o trabalhador mantenha vários vínculos de empregos com diversos empregadores. Por exemplo, um professor universitário que é empregado de várias instituições e em havendo a suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional com apenas uma das instituições, não terá direito ao recebimento da bolsa qualificação em virtude de manter outras fontes de rendimentos.

Essa situação pode ser prevista e regulada pela negociação coletiva que tratou da suspensão, acordando, por exemplo, que em casos como esses o empregador ficaria obrigado a custear o valor equivalente ao da bolsa qualificação à que o empregado teria direito se preenchesse os requisitos legais, ou poderia ficar instituída uma ajuda compensatória mensal, na forma do § 3º., do artigo 476-A, da CLT.

Assim, é plenamente possível que o empregado de várias instituições possa ter apenas um contrato suspenso e continue trabalhando para as demais sem com isso causar uma nulidade da suspensão em curso.¹⁹⁰

3.7 DOS DIREITOS E OBRIGAÇÕES AO FINAL DA SUSPENSÃO

Ao final da suspensão do contrato de trabalho o empregado terá o direito e a obrigação de retornar imediatamente às suas funções normais laborais, dando seqüência ao trabalho anteriormente desempenhado, nada

¹⁹⁰ MALLEY, p. 93.

impedindo que o empregador lhe conceda maiores benefícios em virtude da própria qualificação.

Caso o empregador se recuse a aceitar o empregado por ocasião do seu retorno ao trabalho, poderá este considerar rescindido o seu contrato de trabalho de maneira indireta, na forma do permissivo no artigo 483, letra “d”, da CLT, podendo reclamar as indenizações legais, pois o empregador terá descumprido as obrigações do contrato de trabalho.

Por outro lado, é também obrigação do empregado apresentar-se para o trabalho após a o término do curso ou programa de qualificação profissional, sob pena de incidir em falta grave passível de imputar-lhe a aplicação da pena máxima prevista no artigo 482, da CLT, a justa causa, podendo ser enquadrado na letra “e”, por desídia no desempenho de suas respectivas funções caso não se apresente imediatamente, caindo no atraso para a apresentação, ou incidir direto no abandono de emprego previsto na letra “i”, do mesmo artigo, caso efetivamente não se apresente mais ao trabalho.

O esperado é que o empregado se apresente ao trabalho e que o seu empregador o acolha com normalidade e até com certa expectativa em receber um empregado melhor qualificado o que provavelmente lhe reverterá em lucro.

Isso ocorrendo, diz o caput do artigo 476-A, da CLT, que deverá ser observado o disposto no artigo 471, do mesmo diploma legal, que reza que:

Ao empregado afastado do emprego são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.¹⁹¹

Significa dizer que no retorno ao emprego o empregado deverá receber remuneração com os mesmos acréscimos ou reajustes legais e convencionais

¹⁹¹ BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. São Paulo: Síntese, 2004. 1 CD-ROM.

atribuídos aos demais empregados, bem como terá todos os direitos que foram conferidos aos demais trabalhadores.

No § 4º., do artigo 476-A, da CLT, o legislador com uma aparência de redundância reafirma que “durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador”,¹⁹² o que igualmente significa que o empregado terá todos os direitos conferidos aos demais trabalhadores que tenham sido conferidos espontaneamente pelo empregador.

Não obstante a essa inicial semelhança nos conceitos, a redação do § 4º., leva o operador jurídico à interpretação de que durante a suspensão o empregado já deverá gozar dos benefícios voluntariamente concedidos aos demais empregados, como por exemplo, se durante a suspensão do contrato de trabalho de determinado empregado a empresa concede aos demais um plano de saúde voluntariamente, então nessa linha de raciocínio, o empregado afastado já deveria gozar do benefício do plano de saúde igualmente aos demais.

Cumpro procurar diferenciar as interpretações atribuídas pela CLT aos vocábulos “vantagem” e “benefício”, sendo aquele com caráter mais amplo, envolvendo um ganho pecuniário, englobando inclusive todos os benefícios sociais. Já o vocábulo benefício, de interpretação mais restrita, significa gratuidade, favor, mercê, graça, envolve um aumento na qualidade de vida do empregado ou de seus dependentes, com caráter social.

¹⁹² Id.

Essa interpretação não é equivocada, pois o artigo 471, da CLT, fala em vantagens, aí incluídas todas e quaisquer vantagens, bem como fala que esse direito se dará ao retorno do empregado depois da suspensão.

Já o § 4º., do artigo 476-A, se refere especificamente aos benefícios voluntariamente conferidas pelo empregador, bem como informa que o direito será durante a suspensão, daí porque não ser o artigo 476-A repetitivo e ser esta a interpretação mais acertada, que vai ao encontro dos princípios de direito do trabalho, o da “aplicação da norma mais favorável ao empregado” e da “condição mais benéfica ao trabalhador”.

3.8 A OCORRÊNCIA DE RESILIÇÃO CONTRATUAL NA SUSPENSÃO

A resilição contratual é a ruptura do vínculo de emprego por iniciativa de apenas uma das partes envolvida no contrato de trabalho pondo fim ao mesmo,¹⁹³ popularmente conhecida como rescisão contratual.

O § 5º., do artigo 476-A, da CLT, prevê que em situação de dispensa do empregado pelo empregador durante o período de suspensão contratual ou nos três meses posteriores ao fim do curso de qualificação e conseqüente retorno ao trabalho, o empregador ficará obrigado a pagar além dos valores devidos a título de verbas rescisórias normais, mais uma multa que deverá estar estabelecida na mesma convenção ou no acordo coletivo de trabalho que autorizou a suspensão, a qual deverá ser, no mínimo, correspondente ao valor da última remuneração mensal recebida pelo empregado antes da suspensão.¹⁹⁴

¹⁹³ PINTO, J. A. R.. p. 464.

¹⁹⁴ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Síntese, 2004. 1 CD-ROM.

Isso significa que o valor da multa não será apenas equivalente ao último salário base recebido pelo empregado, mas ao montante remuneratório por ele recebido, incluindo por exemplo, comissões, percentagens, gratificações, abonos, horas extras, reflexos, adicionais, prêmios e, ainda, prestações *in natura*.

Caso o instrumento normativo que autorizou a suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional não faça previsão expressa do valor da multa, em havendo a dispensa sem justa causa do empregado, o empregador não se eximirá da multa, mas sim estará obrigado a pagar a multa prevista no § 5º., em seu valor mínimo, pois o que o instrumento coletivo deve fazer é estabelecer um patamar superior ao da lei.

Essa multa tem caráter indenizatório e não gera reflexos nos demais direitos do trabalhador, tal como FGTS e multa de 40%.

Desta forma, havendo a rescisão contratual por parte do empregador, a conhecida dispensa sem justa causa, ou havendo a rescisão por parte do empregado de forma indireta, por culpa do empregador, na forma do artigo 483, da CLT, o empregado fará jus, ainda, em receber o benefício do seguro-desemprego se atendido alguns pré-requisitos legais, que basicamente são os mesmos da bolsa qualificação, acrescidos da comprovação da extinção do contrato de trabalho e saque do FGTS.¹⁹⁵

O fato é que os benefícios do da bolsa qualificação profissional e o do seguro-desemprego não são distintos, sendo que na verdade se confundem, pois são duas facetas de um mesmo instituto, sendo que a percepção de um deles dentro do mesmo período aquisitivo vai inevitavelmente afetar a percepção do outro.

Assim, por força do artigo 8º.-C, da Lei 7.998, o período de suspensão do contrato não será considerado para a contagem das 6 últimas remunerações consecutivas imediatamente anteriores à dispensa, na forma do artigo 3º., da mesma Lei, tampouco será computado para cálculo do benefício.

De acordo com a Resolução n. 200 do CODEFAT, artigo 4º., em caso de extinção do contrato de trabalho nas formas já referidas, o trabalhador poderá habilitar-se ao seguro-desemprego, sendo-lhe garantido o recebimento de pelo menos uma parcela do benefício, caso já tenha recebido as parcelas a que teve direito, durante a bolsa qualificação profissional no mesmo período aquisitivo.¹⁹⁶

No caso de percepção da parcela extra, o período aquisitivo para percepção de novo benefício do seguro-desemprego ou bolsa qualificação será acrescido de 30 dias.¹⁹⁷

Pegue-se o exemplo anterior, no qual o empregado tenha tido o direito de receber 2 parcelas da bolsa qualificação durante a suspensão para curso de qualificação profissional e que esse mesmo trabalhador tenha sido dispensado sem justa causa do emprego logo após o seu retorno ao trabalho. Como já recebeu todas as parcelas a que tinha direito do seguro-desemprego, a título de bolsa qualificação, terá direito a receber apenas uma parcela extra, além dos direitos da rescisão e a multa prevista no § 5º., do artigo 476-A, da CLT.¹⁹⁸

O contrário também é verdadeiro, ou seja, caso o empregado fizesse jus em receber 5 parcelas, mas o curso e a respectiva suspensão tenha sido de apenas 3 meses, esse trabalhador terá recebido parcelas de bolsa qualificação

¹⁹⁵ Id.

¹⁹⁶ CODEFAT, Resolução 200, de 04 de novembro de 1998. Disponível em: <www.mte.gov.br> Acessado em: 18.02.05. p.1.

¹⁹⁷ Ministério do Trabalho e Emprego. **Seguro-desemprego – bolsa qualificação**, op cit.

e uma vez dispensado dentro do mesmo período aquisitivo, fará jus em receber a título de seguro desemprego as parcelas remanescentes, ou seja, as outras 2.¹⁹⁹

Por fim, grifa-se que não obstante a lei tenha sido silente no que diz respeito à possibilidade de extinção do contrato de trabalho por justa causa esta não ficou uma hipótese refutada.

A dispensa por justa causa é plenamente possível, podendo ocorrer algum motivo ensejador mesmo no decorrer da suspensão, como por exemplo, deixar o empregado de freqüentar o curso para o qual comprometeu-se em cursar durante a qualificação profissional sem um justo motivo, podendo ser enquadrado na letra “b”, do artigo 482, da CLT, por mau procedimento.

O mau procedimento é um ato faltoso do empregado, uma atitude irregular incompatível com as regras a serem observadas pelo homem comum perante a sociedade.²⁰⁰

O mau procedimento é uma das hipóteses da conhecida rescisão por justa causa, quando então o empregador estará isento do pagamento da multa prevista no § 5º., do artigo 476-A, da CLT, devendo pagar apenas os direitos típicos dessa modalidade de rescisão contratual.²⁰¹

¹⁹⁸ Id.

¹⁹⁹ Ministério do Trabalho e Emprego. **Seguro-desemprego – bolsa qualificação**, op cit.

²⁰⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à Consolidação das leis do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999. p. 475.

²⁰¹ MALLETT, Estevão. **Nova modalidade de suspensão do contrato de trabalho**. Trabalho & Doutrina. processo jurisprudência. n. 21. São Paulo: T&D. p. 88-97, jun. 1999. p. 96.

CAPÍTULO 4 - O ENTRELAÇAMENTO DO PLANO NACIONAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

4.1 UMA NOVA PERCEPÇÃO DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

O PNQ em substituição do PLANFOR inova na percepção de uma nova qualificação profissional, inicialmente destacando o caráter não mais de mero treinamento, mas sim de mecanismo necessário para inclusão social do trabalhador, além de visar o desenvolvimento econômico.²⁰²

A qualificação deixa de ser apenas profissional e passa a ser social e profissional, revelando o caráter de preocupação social com a redução da pobreza e da vulnerabilidade da população ao dinamismo da economia, permitindo a possibilidade de atuação cidadã do trabalhador no mundo do trabalho, ou seja, reconhecendo direitos e obrigações.²⁰³

O caráter de cidadania inculcado na qualificação profissional pelo PNQ, significa que o aprendizado deve contribuir a autoformação do trabalhador, enraizando-lhe a identidade nacional e amor à pátria.²⁰⁴

²⁰² MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Plano nacional de qualificação**. p. 24-26.

²⁰³ Id.

²⁰⁴ MORIN, Edgar. **A cabeça bem-feita**: repensar a reforma, reformar o pensamento. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000. p. 65.

4.2 O DIREITO À QUALIFICAÇÃO E AS POLÍTICAS PÚBLICAS

A qualificação profissional revela-se em um direito de todo trabalhador, a fim de desenvolver condições suficientes para encontrar e se manter no emprego.

O direito à qualificação profissional, assim inserido no PNQ tornar-se-á melhor realizável ao ser desenvolvido, também, na dimensão da suspensão do contrato de trabalho, eis que passa a ampliar o leque de possibilidade de atingidos, tornando o direito para todos, ou seja, empregados e desempregados, e não apenas para esse último.

A par disso, necessário se faz a integração do direito à qualificação profissional com as demais políticas públicas voltadas ao mundo do trabalho, à distribuição de renda e à educação, reconhecendo as mudanças ocorridas no mercado de trabalho e no sistema produtivo, principalmente em virtude das novas tecnologias, da otimização de postos e cargos de trabalho, da reestruturação produtiva, da flexibilização e da globalização, de maneira a buscar transpor as barreiras por intermédio da participação popular e dos vários segmentos sociais.²⁰⁵

Essa integração vai refletir no sistema de ensino, associando a educação, com a formação profissional e o desenvolvimento nacional, de maneira constante, num mundo onde as pessoas tendem a estudar cada vez mais em profundidade e em quantidade de anos de aprendizado, para evitar que sejam postas fora do mercado de trabalho.

²⁰⁵ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Plano nacional de qualificação**. p. 24.

A inter-relação entre formação profissional, educação e desenvolvimento nacional estão a formar um suporte para o crescimento sustentável, como a um tripé para melhores condições de trabalho e vida.²⁰⁶

Nisso pode-se observar uma estratégia coerente, na medida em que demonstra articulação dos diferentes meios e políticas públicas para se realizar um objetivo social.²⁰⁷

4.3 COMBATE AO DESEMPREGO E O CRESCIMENTO ECONÔMICO

O contexto atual do emprego no país enfrenta elevação constante de índices de desemprego, sem que o mercado de trabalho consiga oferecer vagas de emprego para todos os trabalhadores.

A situação se agrava quando se constata que a cada ano ingressam milhares de jovens e mulheres no mercado de trabalho buscando complemento da renda familiar ou financiamento dos estudos, tanto que este grupo teve aumento na taxa de desocupação entre 2002 e 2003. Essa situação passa a afetar a qualidade dos empregos disponíveis, tanto que no mesmo período houve queda generalizada dos níveis salariais.²⁰⁸

Fazendo-se uma comparação com a taxa de desemprego feminino entre os meses de janeiro dos anos de 2003 e 2004, tem-se que a taxa subiu de 13,5% para 14,3%, chegando a atingir o percentual de 16,3% em abril de

²⁰⁶ Id.

²⁰⁷ SOUZA, Hebert José de. **Como se faz análise de conjuntura**. 23. ed. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 17.

²⁰⁸ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Informações demográficas e socioeconômica 15. **Síntese de indicadores sociais 2004**. Rio de Janeiro: IBGE, 2005. p. 89-91.

2004, tendo o índice médio de desemprego feminino ficado em 14,4% no ano de 2004,²⁰⁹ o que significa que existem mais mulheres à procura de emprego.

Com relação aos jovens, por amostragem, pode-se considerar os ocupados nos anos de 2002 e 2003 na faixa etária dos 18 aos 24 anos, categoria que também teve aumento no mercado de trabalho, passando de 13.993.496 jovens ocupados naquele ano para 14.260.027 em 2003.²¹⁰

Os trabalhadores empregados passam a sofrer uma sensível precarização das relações de trabalho formal, onde os trabalhadores acabam por aceitar condições menos favoráveis que as anteriormente vividas para poderem manter seus empregos.

Paralelamente à isso, a própria política econômica nos governos anteriores, especialmente no governo FHC, foram pautadas em recessão, aumento da taxa de juros, nas privatizações, contenção de investimentos públicos e de gastos em geral da máquina estatal nos setores da educação, da saúde e dos salários do funcionalismo público, na constante busca de impedir o aumento dos preços e da inflação, conduzindo o país na doutrina neoliberal.²¹¹

Tudo isso impõe ao país uma considerável redução do desenvolvimento econômico, o que acaba por afetar em última análise à classe proletária, que sofre com a falta de dinheiro para acesso a bens básicos de subsistência e a todo o tipo de consumo, especialmente sofre pela redução do poder de compra dos salários e pelo aumento do desemprego.

²⁰⁹ Id. **Taxa de desocupação total**. Rio de Janeiro: IBGE, 2005. Disponível em: <www.ibge.gov.br/brasil_em_sintese/tabelas/trabalho_tabela02.htm> Acessado em: 22.10.05.

²¹⁰ Id. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios**: síntese de indicadores 2003. Rio de Janeiro: IBGE, 2004. p. 104. Disponível em <www.ibge.gov.br> Acessado em: 22.10.05.

²¹¹ RAMPINELLI, Waldir José. **Uma política externa subserviente a um governo mundial de fato**. In: RAMPINELLI, Waldir José e OURIQUES, Nildo Domingos (orgs.) No fio da navalha: crítica das reformas neoliberais de FHC. São Paulo: Xamã, 1997. p. 65-86.

Para que o país possa estar em efetivo combate ao desemprego e haja diminuição das desigualdades sociais é necessário que seja criado um conjunto de condições propícias à retomada do crescimento econômico do país.

Com base nessas considerações, o PNQ destaca o interesse no desenvolvimento de forma sustentável do país com base numa massa de trabalhadores qualificados para as novas empresas e tecnologias, preservando espaço para a negociação coletiva.²¹²

A par disso o PNQ tem como meta propiciar uma educação continuada ao trabalhador, que lhe sirva não somente para o mundo do trabalho, como para a vida em geral, proporcionando-lhe ampliar a visão para compreender o processo produtivo e social de maneira mais global, indo ao encontro do que ensina Edgar Morin:

“Uma cabeça bem-feita” significa que, em vez de acumular o saber, é mais importante dispor ao mesmo tempo de:
Uma aptidão geral para colocar e tratar os problemas;
Princípios organizadores que permitam ligar os saberes e lhes dar sentido.²¹³

O desenvolvimento generalizado das inúmeras aptidões do ser humano influencia o seu desempenho no trabalho, permitindo um melhoramento das competências particulares e das especializações.²¹⁴

Desta maneira, a educação constitui-se em um dos elementos formadores do tripé de apoio ao desenvolvimento sustentável ao mesmo tempo em que mantém uma relação dialética de retroalimentação entre capital e trabalho, valorizando o pensar. Eis que o trabalhador passa a desenvolver o

²¹² MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Plano nacional de qualificação**. Disponível em: <www.mte.gov.br> Acessado em: 20.01.05. p. 20.

²¹³ MORIN, Edgar. **A cabeça bem-feita: repensar a reforma, reformar o pensamento**. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000. p. 21.

²¹⁴ Id. p. 22.

raciocínio daquilo em que trabalha e como desempenha sua função. Não mais trabalhando de maneira meramente automática, sem entender e tampouco compreender os demais elementos formadores da máquina, do processo de produção e do próprio sistema capitalista.

A partir do momento em que o trabalhador passa a ter noção do todo, o particular também fica mais nítido e melhor compreendido, ao mesmo tempo em que passa a compreender sua posição enquanto trabalhador dentro da unidade industrial, que por sua vez faz parte de uma unidade maior, que é a indústria nacional.

4.4 A ASSOCIAÇÃO ENTRE A QUALIFICAÇÃO E A ESCOLARIZAÇÃO

Na era da pós-modernidade, o capital busca a reestruturação produtiva, necessitando especialmente de um trabalhador polivalente.

Para tanto, é preciso que esse trabalhador esteja apto a compreender as novas tecnologias, sendo portador de um aprendizado básico anterior que lhe dê o sustentáculo, pois de nada serve um trabalhador disposto a aprender métodos de controle estatísticos se nunca soube antes a matemática e, pior que isso, se não sabia antes nem ao menos escrever.

Em verdade, ao que resta ao trabalhador fazer para combater o desemprego é estudar e se qualificar, eis que revela-se questão de sobrevivência,²¹⁵ o que não é um equívoco, conforme se demonstra a seguir:

Tabela 1: Demonstração índice de atividade por anos de estudo do trabalhador, no ano de 2003.²¹⁶

²¹⁵ D'ÁVILA, E.; TEIXEIRA, R. R. P. **O dilema da formação profissional básica**: a construção de um sistema de qualificação profissional básica objetivando a formação do trabalhador-cidadão ou o treinamento rápido para reinserção no mercado de trabalho? disponível em: <www.cefetsp.br/edu/sinergia/davilaplaza.html>. Acessado em: 31.10.05.

²¹⁶ Fonte dados brutos: INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Informações demográficas e socioeconômica 15. **Síntese de indicadores sociais 2004**. Rio de Janeiro: IBGE, 2005. p. 99.

LOCAL		TAXA DE ATIVIDADE POR GRUPOS DE ANOS DE ESTUDO (%)				
ANOS DE ESTUDO	Sem estudo ou - 1 ano	1 a 4 anos	5 a 8 anos	9 a 11 anos	12 ou mais	
BRASIL	52,2	51,6	57,6	74,4	82,2	
SUL	49,5	57,7	63,8	77,4	83,2	
PARANÁ	48,10	57,2	61	77,2	83,5	

Pode-se perceber, que macrorregionalmente no país há um melhor aproveitamento dos trabalhadores componentes da PEA que têm mais anos de estudo, não obstante, existam casos de exceção, como por exemplo, quando o trabalhador aquire uma hiperqualificação, tornando inviável para a empresa mantê-lo, seja em virtude do alto nível do empregado não condizente com a necessidade do cargo específico, seja por falta de condições financeiras da empresa para pagar os salários respectivos.

Mas, em termos gerais, quanto maior o grau de qualificação e mais anos de estudos, melhor a empregabilidade do trabalhador, ainda que em situação de subemprego, ou seja, ainda que não empregado no nível e nas condições para as quais se qualificou.

4.5 ALCANCE DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Antes de ser tratado da relação entre o PNQ e a suspensão temporária do contrato de trabalho, cabe ser verificado o alcance desse último.

É evidente o cunho econômico da suspensão do contrato de trabalho, visando possibilitar às partes a cessação dos efeitos do vínculo empregatício sem que a relação tenha que ser rompida.

Com isso, a legislação proporciona uma considerável economia para o empregador, que economiza em não precisar arcar com as obrigações decorrentes da rescisão contratual, tais como, pagamento de aviso prévio, férias com o terço constitucional, décimo terceiro salário e multa de 40% sobre os valores depositados no FGTS. O empregador também não precisa arcar com os custos normais da manutenção do contrato de trabalho, mesmo mantendo-o, tais como pagamento de salários, repouso semanais remunerados, férias, décimo terceiro salário e FGTS.

Ademais, a suspensão temporária do contrato de trabalho para a qualificação profissional devolve ao empregador um empregado melhor preparado para o exercício profissional, com uma melhor técnica e estudo, ampliando as possibilidades da empresa em alcançar sucesso na esfera comercial de seus produtos, que passam a ser melhor preparados e produzidos, talvez até com maior agilidade e otimização de perdas.

Por outro lado, o empregado obtém um resultado efetivo em sua vida profissional com o enriquecimento de seu *curriculum vitae* e sua empregabilidade de maneira mediata e, de forma imediata, proporciona ao empregado uma melhor adaptação às novas tecnologias e às necessidades da empresa em que trabalha, aumentando as suas possibilidades de manutenção do emprego já ocupado e de até mesmo ascensão na carreira.

4.6 CORRELAÇÃO ENTRE PLANOS DE QUALIFICAÇÃO E A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O combate ao desemprego é necessariamente o ponto comum mais evidente entre o PNQ e a suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional.

Contudo, existem outras afinidades que comportam o entrelaçamento de ambos de maneira a otimizar recursos e direcionar ações, que serão tratadas neste item.

O primeiro plano nacional visando a qualificação profissional dos trabalhadores surgiu em 1995, sob a rubrica do PLANFOR, posteriormente foi reformulado para PNQ em 2002, já sob a ótica do novo governo com a direção do partido dos trabalhadores.

A suspensão para qualificação profissional foi criada no interim desses planos, em 1998, visando igualmente o combate ao desemprego.

O PLANFOR e o PNQ foram bastante aceitos e difundidos, pois com abundância de recursos, ainda que tais recursos fossem insuficientes para atingir todos os componentes do público alvo, e dependentes da vontade quase que unilateral do Estado para sua aplicação. Já a suspensão para qualificação profissional foi criada de forma bastante discreta, sem dar-lhe a publicidade necessária e sem propiciar o debate acerca da matéria entre o poder público e a classe sindical, em especial as profissionais, eis que obrigatoriamente participantes da implantação prática da suspensão por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A suspensão do contrato de trabalho visa abertamente o combate ao desemprego do trabalhador já empregado, melhorando sua utilidade para o seu atual empregador e aumentando sua empregabilidade geral no mercado de trabalho, diminuindo assim a rotatividade da mão-de-obra, ao mesmo tempo em que ajuda a empresa a atravessar um momento de dificuldade econômica.

O PNQ, por sua vez, evoluiu o conceito de qualificação profissional anteriormente empregado pelo PLANFOR, para um conceito que também prioriza propiciar condição ao trabalhador para a permanência no mercado de trabalho e no emprego, reduzindo os riscos de demissão, ao mesmo tempo em que visa a elevação da produtividade e do desenvolvimento econômico do país.²¹⁷

Diante disso, encontra-se em ambos os institutos como ponto comum, especialmente, a questão da manutenção do trabalhador no emprego e a diminuição da rotatividade da mão-de-obra. Sim, pois quanto maior rotatividade tiver o trabalhador, menores salários auferirá, ficando sempre com salário em nível de ingresso no mercado de trabalho, impedindo o aumento da renda do trabalhador.

Por fim, é ponto comum e favorável ao entrelaçamento dos institutos a questão do financiamento dos cursos de qualificação, pois ambos contam com recursos do FAT, a suspensão para o pagamento da bolsa qualificação e o PNQ para pagamento do curso em si.

Considerando esse quadro e principalmente a necessidade de se economizar recursos e minimizar medidas tornando-as mais efetivas, é que se

²¹⁷ CODEFAT. Resolução 333, de 14 de julho de 2003. **DIÁRIO OFICIAL ELETRÔNICO**, Brasília, de 14 de julho de 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br> Acessado em: 18.02.05. p. 1.

pode vislumbrar possibilidades de união dos institutos, sendo possível ao PNQ abrir momentos nos quais a sua aplicação prática estará ligada à suspensão do contrato de trabalho, o que ainda não vem ocorrendo.

Mormente porque o § 1º., artigo 1º., da Resolução 333/03, salienta a intenção de que não sejam apenas utilizados recursos do FAT para a se ministrarem cursos de qualificação, podendo o MTE abrir espaços para a utilização de outras fontes de financiamento.²¹⁸

Neste diapasão, ressalte-se que a suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional deve ocorrer com cursos propiciados pelo empregador, caso em que se estaria utilizando recursos de outras fontes de financiamento, porém, realizado no âmbito de empresa de setor econômico previamente estudado pelo PNQ como mais vulnerável, com público alvo definido pela Resolução 333/03.

Tome-se, por exemplo, o público alvo definido no inciso V, do artigo 8º., da Resolução 333/03, “trabalhadores em empresas afetadas por processos de modernização tecnológica, privatização, redefinições de política econômica e outras formas de reestruturação produtiva”²¹⁹, os quais podem sofrer intervenção pelo PNQ para se evitar o desemprego em massa e ao mesmo tempo receber a bolsa qualificação enquanto passam por processo de aprendizagem e melhoramento de suas aptidões.

O fato do artigo 476-A, da CLT, determinar que o curso seja oferecido pelo empregador quer dizer que o empregado não deverá pagá-lo, significando

²¹⁸ CODEFAT. Resolução 333, de 14 de julho de 2003. **DIÁRIO OFICIAL ELETRÔNICO**, Brasília, de 14 de julho de 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br> Acessado em: 18.02.05. p. 1. Id.

²¹⁹ Id. 5.

que o empregador poderá propiciar o curso ainda que seja por meio de órgão público²²⁰ ou convênios com SESC e SENAC.

Assim, se estaria dando maior efetividade às políticas públicas de qualificação profissional, de combate ao desemprego, de geração de trabalho e renda, de desenvolvimento e do seguro-desemprego, considerando que a bolsa qualificação integra o sistema do seguro-desemprego, cumprindo, desta forma, o que determina o próprio PNQ, inclusive no que concerne à integração das várias políticas públicas.²²¹

4.7 A POUCA UTILIZAÇÃO DA SUSPENSÃO INICIALMENTE

Quando da criação, no Brasil, da modalidade de suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional, em novembro de 1998, a sua aplicabilidade foi bastante reduzida, isso associado à pouca divulgação a respeito da matéria.

Por amostragem, no mês de janeiro de 1999, foram emitidos apenas 6 cheques para trabalhadores beneficiados pela bolsa qualificação, de um total de 1.557.963 cheques emitidos dentro do programa do seguro-desemprego nas suas diversas modalidades, conforme se apresenta na tabela abaixo:

Tabela 2: Cheques emitidos para pagamentos de benefícios ligados ao programa seguro-desemprego no mês de janeiro de 1999.²²²

²²⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999. p. 447.

²²¹ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Plano Nacional de Qualificação**. Disponível em: <www.mte.gov.br> Acessado em: 20.01.05. p. 21.

²²² MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Estatísticas. Disponível em: <www.mte.gov.br> Acessado em: 27.08.05.

	Quantidade de DSD's	Valor emitido	Valor médio em sal. Mínimo
Seguro-desemprego	1.483.277	301.703.548,17	1,56
SD Pescador Artes.	7.059	917.670,00	1,00
Parcelas Extras/RM's	67.621	6.762.100,00	0,77
Bolsa Qualificação	6	1.432,68	1,84
TOTAL	1.557.963	309.384.750,85	1,53

Outro aspecto importante é o valor médio de cada cheque, os quais foram emitidos na média de 1,84 salário mínimo, fator este que pode ter colaborado inicialmente para encorajar a classe operária a não concordar com as suspensões de seus contratos.

A contextualização do ordenamento jurídico relacionado à suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional é bastante importante para se reconhecer os fatores que instigaram sua criação e os que levaram à sua refutação inicial pela sociedade, bem como para se fazer um *link* com sua aplicabilidade prática no decorrer do tempo.

Importante perceber que no ano de 1998 quando a Medida Provisória n. 1.726 foi editada, o país passava por um período bastante tenso da economia política, época na qual estava em alta a privatização das empresas públicas, a globalização, o neoliberalismo e a flexibilização do direito do trabalho, momento em que a edição da norma foi recebida pela sociedade como igualmente integrada nesse contexto.²²³

Ademais, outro fator que inicialmente dificultou a aplicabilidade prática da suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional foi o fato de vir a matéria regulamentada por medida provisória, a de número 1.726/98. O

²²³ ALMEIDA, Renato Rua de. **Nova modalidade do contrato a prazo, o trabalho a tempo parcial, o banco de horas e a suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional do trabalhador e o direito do trabalho**. São Paulo: AASP, Dez. de 1998. p. 57.

que se deve ao fato de que toda medida provisória requer incidência dos princípios da relevância e urgência para sua criação, sob pena de ser considerada inconstitucional.²²⁴

O Poder Judiciário teve a oportunidade de se manifestar sobre o assunto, analisando a questão da ótica da legalidade e quanto à pertinência de sua aplicabilidade em situação real de dificuldade econômica da empresa, tendo se posicionado pela validade da suspensão do contrato de trabalho, conforme ementa a seguir:

193003581 – AÇÃO TRABALHISTA JULGADA IMPROCEDENTE – INTERESSE RECURSAL DO RÉU – POSSIBILIDADE – O réu possui interesse em recorrer de reclamação trabalhista julgada improcedente quando pretende seja a sentença alterada para se declarar, v.g., a prescrição total ou a transação, ou outras hipóteses previstas no artigo 269, do CPC, geradoras da extinção do processo com julgamento de mérito. Tal entendimento conta com ampla aceitação doutrinária. Ao pretender o réu, aqui, a reforma do julgado para o reconhecimento da transação havida entre as partes, evidente seu interesse recursal, mesmo tendo sido a reclamatória, no mérito, julgada improcedente. Agravo de Instrumento a que se dá provimento, determinando-se o destrancamento do recurso interposto pelo réu, com sua imediata apreciação. **ARTIGO 476-A, DA CLT – NEGOCIAÇÃO COLETIVA – Autorizando e exigindo o artigo 476-A, da CLT a negociação coletiva para a instituição das regras relativas à suspensão do contrato de trabalho para efeitos de cursos de requalificação profissional, podem os pactuantes, empregador e sindicato obreiro, estatuir prazos livres de prorrogação, desde que respeitado o período inicial, bem como cláusulas sobre a exigência ou não de comparecimento do empregado. Tais disposições trazem ao empregado evidentes benefícios, ainda, por ensejar-lhe a conquista de outro emprego no período e a busca por melhores postos de trabalho, inclusive no mesmo empregador, decorrente de sua maior qualificação profissional. Válidos, portanto, os instrumentos pactuados pela Ford Motor Company Brasil Ltda e o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Tendo o empregado recebido o valor da indenização para o período e estando regularmente suspenso o contrato de trabalho, nada resta a receber a título de salários e consectários legais decorrentes.** (TRT 2ª R. – AI 14565 – (20030253203) – 3ª T. – Relª Juíza Mercia Tomazinho – DOESP 10.06.2003) JPCP.269 JCLT.476ª.²²⁵ (Sem destaques no original).

²²⁴ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. Breves comentários sobre a medida provisória n. 1.726/98 (suspensão do contrato de trabalho). **Suplemento Trabalhista LTr.** São Paulo. n. 181. p. 865.

²²⁵ SÍNTESE. São Paulo: Síntese, 2004. JÚRIS SÍNTESE MILLENNIUM.1 CD-ROM.

Além de ter sido validado o acordo para suspensão do contrato de trabalho pelo Poder Judiciário, a constitucionalidade da norma jamais foi questionada judicialmente e ao contrário, a matéria foi objeto de inúmeras reedições pelo Poder Executivo, estando vigente até os dias atuais.

4.8 A ASSIMILAÇÃO DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PARA QUALIFICAÇÃO PELA SOCIEDADE

Com o passar do tempo as preocupações iniciais minimizaram e o contexto econômico mudou. O país continuou a enfrentar crescimento nas taxas de desemprego, como por exemplo, no ano de 2003 a taxa de desemprego em janeiro foi de 11,2%, em fevereiro passou para 11,6%, em março para 12,1%, em abril para 12,4% e maio para 12,8%.²²⁶ O aumento da taxa de desemprego é um fator preponderante na mudança de postura da classe trabalhadora em relação à possibilidade de aplicação da suspensão do contrato de trabalho, a qual passa a ser uma efetiva opção frente à possibilidade do desemprego.

Tomando-se por base o mês de janeiro do ano de 2000, em relação ao mesmo mês do ano anterior, perceber-se que a utilização do benefício da bolsa qualificação cresceu muito, tendo beneficiado 2.228 trabalhadores naquele mês, de um total de 1.857.087 beneficiários do sistema seguro-desemprego, conforme tabela abaixo:

²²⁶ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Taxa de desocupação total.** Rio de Janeiro: IBGE, 2005. Disponível em: <www.ibge.gov.br/brasil_em_sintese/tabelas/trabalho_tabela02.htm> Acessado em: 22.10.05

Tabela 3: Cheques emitidos para pagamentos de benefícios ligados ao programa seguro-desemprego no mês de janeiro de 2000.²²⁷

	Quantidade de DSD's	Valor emitido	Valor médio em sal. Mínimo
Seguro-desemprego	1.857.087	389.459.331,33	1,54
SD Pescador Artes.	17.294	2.351.984,00	1,00
Parcelas Extras/RM's	303	30.300,00	0,74
Bolsa Qualificação	2.228	452.509,54	1,49
TOTAL	1.876.912	392.294.124,87	1,54

O valor médio dos cheques emitidos teve uma considerável baixa, equivalente à 1,49 salário mínimo, ou seja, em média um salário mínimo e meio recebido por cada trabalhador mensalmente para o caso específico da bolsa qualificação, quando em janeiro de 1999 os cheques eram em média no valor de 1,84 salários mínimos.

O aumento de utilização da suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional entre janeiro de 1999 e janeiro de 2000 equivale à 37.133%.

Em janeiro de 2001 houve uma redução significativa do número de trabalhadores beneficiários da bolsa qualificação, passando a apenas 226 trabalhadores.²²⁸ Porém em janeiro de 2002, o número de trabalhadores voltou a crescer, tendo sido emitidos 1.025 cheques, de um total de 1.489.466 atingidos pelo programa do seguro-desemprego, conforme tabela abaixo:

Tabela 4: Cheques emitidos para pagamentos de benefícios ligados ao programa seguro-desemprego no mês de janeiro de 2002.²²⁹

	Quantidade de DSD's	Valor emitido	Valor médio em sal. Mínimo
Seguro-desemprego	1.489.466	392.424.181,69	1,46

²²⁷ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Estatísticas. Disponível em: <www.mte.gov.br> Acessado em: 27.08.05.

²²⁸ Id.

²²⁹ Id.

SD Pescador Artes.	29.960	5.392.800,00	1,00
Empregado Doméstico	1.116	200.800,00	1,00
Bolsa Qualificação	1.025	247.503,16	1,34
TOTAL	1.521,567	398.265.364,85	1,45

Contudo, o valor médio de cada parcela da bolsa qualificação teve uma redução elevadíssima, passando a 1,34 salário mínimo.

Nos anos seguintes, já pós sucessão presidencial na esfera política, sob o governo do partido que carrega a bandeira da defesa do operariado, PT, foi mantida modalidade da suspensão do contrato de trabalho para qualificação e criado o PNQ, demonstrando ser necessário percorrer os caminhos que já vinham sendo trilhados pelo governo de FHC.

Assim, foram beneficiados pela bolsa qualificação 932 trabalhadores no mês de janeiro de 2003 ao valor médio de 1,37 salário mínimo, e beneficiados 1.092 trabalhadores no mês de janeiro de 2004, com parcelas mensais em torno de 1,33 salário mínimo,²³⁰ conforme tabela que abaixo se demonstra:

Tabela 5: Cheques emitidos para pagamentos de benefícios ligados ao programa seguro-desemprego no mês de janeiro de 2004.²³¹

	Quantidade de DSD's	Valor emitido	Valor médio em sal. Mínimo
Seguro-desemprego	1.900,594	639.146.588,76	1,40
SD Pescador Artes.	80.913	19.419.120,00	1,00
Empregado Doméstico	2.383	571.920,00	1,00
Bolsa Qualificação	1.092	347.681,88	1,33
TOTAL	1.984.982	659.485.310,64	1,66

²³⁰ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Estatísticas do seguro-desemprego.** Disponível em: <www.mte.gov.br> Acessado em: 27.08.05.

²³¹ Id..

O ano de 2004 foi o ano em que o valor de cada cheque emitido alcançou o menor valor desde a sua criação, o que se manteve para pagamento das bolsas no ano de 2005.²³²

Diante do exposto, observa-se que a aceitação pela sociedade da possibilidade da suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional cresceu bastante, porém, revela ainda a sua pouca utilização em vista da quantia de seguros-desempregos emitidos.

4.9 A UTILIZAÇÃO DA SUSPENSÃO NO ESTADO DO PARANÁ

A bolsa qualificação desde a sua implantação até maio de 2005 já beneficiou no país 36.504 trabalhadores que tiveram seus contratos suspensos.²³³

No Estado do Paraná a utilização da suspensão do contrato de trabalho para qualificação pode ser considerada alta em relação ao total de trabalhadores atingidos pelo programa da bolsa qualificação.

Por amostragem, veja-se que no mês de janeiro de 2000, do total de 1.243 trabalhadores que concordaram em suspender seus contratos de trabalhos, 31,94% eram do Estado do Paraná, ou seja, 397 trabalhadores.²³⁴

Para que se possa ter uma visão mais geral da evolução da utilização da suspensão pelo Estado, um ano depois, em janeiro de 2001 o Paraná já era

²³² Id.

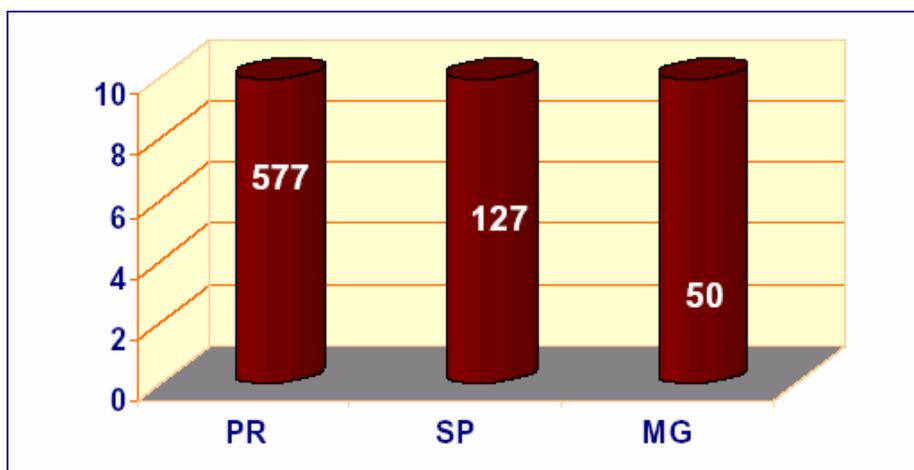
²³³ COORDENAÇÃO GERAL DO SEGURO-DESEMPREGO E ABONO SALARIAL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Histórico da bolsa qualificação**. Disponível em: <www.mte.gov.br> Acessado em: 27.08.05.

²³⁴ Id.

o maior utilizador do programa da bolsa qualificação, com índice de 83,13% do total nacional dos trabalhadores com benefícios deferidos.²³⁵

Prosseguindo a análise em mais um ano à frente, constata-se que no mês de janeiro de 2002 foram deferidos 733 requerimentos para a bolsa qualificação no país, sendo que 532 foram no Paraná, 96 no Rio de Janeiro, 52 em Pernambuco, 41 em São Paulo e 12 no Ceará, ou seja, no Paraná teve o índice de 72,58% do total dos trabalhadores com contratos suspensos.²³⁶

Em janeiro de 2003, atingiu 735 trabalhadores no país com requerimentos deferidos naquele mês, dos quais 531 foram do Estado do Paraná, 113 de São Paulo e 51 do Amazonas, continuando o Estado do Paraná com altos índices em relação ao total de atendidos pelo programa, o que foi mantido no mesmo mês do ano seguinte, 2004, tendo sido deferidos 577 requerimentos da bolsa qualificação do total de 754 benefícios deferidos pelo programa no país, os demais foram distribuídos em São Paulo e Minas Gerais, tendo sido deferidos 127 requerimentos para São Paulo e 50 para Minas,²³⁷ conforme se ilustra com o quadro abaixo:



²³⁵ Id.

²³⁶ Id.

²³⁷ Id.

Gráfico 1 – Demonstração da distribuição dos requerimentos da bolsa qualificação deferidos no mês de janeiro de 2004.²³⁸

Em janeiro de 2005 foram deferidos 456 requerimentos da bolsa qualificação, dos quais 100% foram lotados no Estado do Paraná.²³⁹

4.10 O MOMENTO PROPÍCIO À SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Quando se cogita em suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional, necessariamente está implícita a idéia de dificuldade econômica da empresa. Mas mais que isso, em verdade trata-se de um momento conjuntural onde não apenas uma única empresa passa por dificuldades, mas um grande número, senão todas de um determinado setor da produção, onde a economia nacional é desfavorável ao emprego, existindo um elevado número de trabalhadores desempregados ou outro tanto propensos a ele.

Diante disso, os trabalhadores empregados temem a perda do emprego por saberem da dificuldade de conseguirem nova colocação no mercado de trabalho, bem como por saberem que em conseguindo, geralmente passam a ter situação de emprego mais precária ou no mínimo são contratados com salário novamente de ingresso, não obstante sejam detentores de maior e até mesmo elevada experiência profissional.

Bem verdade é que a experiência profissional é efetivo fator de empregabilidade, indispensável até, porém não condiz necessariamente com

²³⁸ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Estatísticas. Disponível em: <www.mte.gov.br> Acessado em: 27.08.05.

²³⁹ Id.

valorização salarial, mas sim com uma exigência generalizada do mercado de trabalho.

Essa situação, pela qual as pessoas se especializam e estudam para determinada valorização profissional, que não alcançam os níveis de emprego almejados, são conhecidas por subemprego.

Nesse contexto, para que haja melhora das demandas de trabalho e da qualidade do trabalho, com desenvolvimento econômico do país, é de suma importância o aumento do saldo comercial externo, com atração de moeda estrangeira forte para o país, de maneira a garantir a reversibilidade da moeda investida em caso de interesse em conversão para o câmbio de origem do investidor, diminuindo o risco país.²⁴⁰

Uma das melhores maneiras para se atrair o capital estrangeiro é por meio das exportações, ponto em que o país alcançou patamares elevados nos primeiros anos do governo Lula, pois as exportações no final de 2002 eram de US\$ 60 bilhões passando para a cifra de US\$ 95 bilhões no final de 2004, ou seja, o país obteve um crescimento das exportações de 20% no ano de 2003, chegando a 35% em 2004 com relação ao ano de 2002.²⁴¹

Nesse contexto, dificilmente haveria que se falar em necessidade de suspensão dos contratos de trabalho dos empregados das empresas, pois estas estavam a passar por momento de crescimento do país, com taxa de crescimento de 5% no ano de 2004.

²⁴⁰ VIEIRA, José Guilherme. **Os efeitos da volatilidade do risco país no governo Lula.** Tendências Econômicas Boletim do curso de Economia do Unicenp. N. 3. Curitiba: Unicenp, maio, 2005. p. 4.

²⁴¹ COELHO, Arthur. **Economia internacional do governo Lula: O espetáculo do crescimento no curto prazo e dependência crescente no longo prazo: Apesar de existir uma eufórica comemoração pelo crescimento do comércio internacional, no longo prazo, não há mostras de sustentação do incremento exportador.** Tendências Econômicas Boletim do curso de Economia do Unicenp. n. 3. Curitiba: Unicenp, maio, 2005. p. 8.

Não obstante aquele crescimento, já no ano de 2003 o país passou a observar a baixa do dólar, contudo foi em 2005 que o país enfrentou a maior baixa daquela moeda, que de maneira inigualável despencou nos últimos meses, ignorando os esforços da política pública interna para manter a moeda americana estável em patamares aceitáveis e valorizada.

O gráfico a seguir demonstra a desvalorização do dólar em relação ao real nos doze meses compreendidos entre julho de 2004 e julho de 2005:



Gráfico 2 – Demonstra a desvalorização do dólar em relação ao real nos doze meses compreendidos entre julho de 2004 e julho de 2005
Fonte: Reuters²⁴²

Passa-se então a observar no seio de determinados setores do empresariado a propensão de se iniciar demissões em massa para atravessar o momento difícil das exportações que caem com a moeda americana baixa, pois as mercadorias internas ficam mais caras para o investidor internacional.

É o caso, por exemplo, do setor da madeira na região de Ponta Grossa, Estado do Paraná, que não obstante tenha havido crescimento em outros setores, sofreu com a baixa do dólar, influenciando na elevação do

²⁴² Uol. Disponível em: <www.uol.com.br/economia>. Acessado em: 24.07.05.

número de desempregos na região comparando-se o mês de maio de 2004 e 2005, onde o desemprego naquele mês foi de 1779 em 2004, aumentou para 2012 desempregos no ano de 2005.²⁴³

As previsões para esse setor na região de Ponta Grossa apontam para o crescimento das demissões, sendo estimado pela Agência do Trabalhador que até o final de 2005, mais de 1.700 trabalhadores terão perdido seus postos de trabalho.²⁴⁴

Por conta desses fatores e em virtude do desemprego em massa eminente é que os sindicatos passam a estar suscetíveis à aplicação de soluções mais amenas, podendo ter lugar nesse caso a suspensão do contrato de trabalho para amenizar ou mesmo evitar situações mais graves, como dispensa em massa e quebras de empresas.

De fato, é em momentos de dificuldade subsistencial da empresa, que passa a ter espaço legítimo a suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional do empregado, sem a necessidade de partir diretamente para as demissões em massa, confirmando a hipótese levantada inicialmente no presente trabalho, ratificando a necessidade dos trabalhadores empregados em buscar qualificação para, sobretudo, evitar cair no desemprego.

CONCLUSÃO

²⁴³ SILVA, Marcos. Empregos formais crescem 5,2% em PG. **Diário da Manhã**, Ponta Grossa, 5-A, 20 jul. 2005.

²⁴⁴ Id.

O mundo contemporâneo vive uma era onde tudo está em constante dinamismo passando por profundas mudanças, as quais ocorrem de maneira bastante ágil e sem que os atores sociais possam intervir para impedi-las, sendo-lhes reservado o direito de procurar acompanhá-las para não caírem na defasagem do conhecimento.

Esse dinamismo da vida social é gerado por um sistema econômico chamado capitalismo, o qual mantém contínuo relacionamento com os meios de produção e com a força de trabalho, fonte de mais-valia.

Essa força de trabalho é materializada na classe-que-vive-do-trabalho, abrangendo todos os trabalhadores dependentes do assalariamento, produtivos e improdutivos, empregados e desempregados, componentes do exército industrial de reserva ou da massa marginal. Ademais, envolve todo o trabalho precarizado na forma de subemprego ou da informalidade.²⁴⁵

Assim, “conhecer” torna-se uma questão de sobrevivência no mundo pós-moderno, onde é necessário aprender a aprender. Surge um processo de complexificação das coisas e dos relacionamentos.

O dinheiro, expressão maior do capitalismo, constitui-se em um forte signo representativo da realidade, com profunda fetichização das aparências e das superficialidades, tornando-se universalizante e globalizante, na medida em que o capital transcende as barreiras alfandegárias para buscar novos mercados consumidores e melhores condições de lucratividade.²⁴⁶

Nesse contexto, surge a reestruturação produtiva, a qual passa a exigir um trabalhador mais eficiente e com maiores e melhores aptidões, especialmente, detentor de habilidades que lhe propiciem adaptação às novas

²⁴⁵ ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005. p. 103.

tecnologias e processos produtivos. Exigindo do trabalhador não mais um conhecimento específico, mas uma gama de conhecimentos funcionais.

Torna-se imprescindível possuir um grau de formação escolar básica que auxilie o trabalhador ao constante aprendizado para que possa permanecer no mercado de trabalho com possibilidade de permanência no emprego, ou com grau de empregabilidade suficiente que lhe permita ocupar um emprego formal e menos precarizado.

A partir daí, o desenvolvimento da aptidão para contextualizar e globalizar os saberes torna-se um imperativo da educação.

[...]

Trata-se, ao mesmo tempo, de reconhecer a unidade dentro do diverso, o diverso dentro da unidade; de reconhecer, por exemplo, a unidade humana em meio às diversidades individuais e culturais, as diversidades individuais e culturais em meio à unidade humana.

[...]

Para pensar localizadamente, é preciso pensar globalmente, como para pensar globalmente é preciso pensar localizadamente.²⁴⁷

Nesse diapasão, o governo federal brasileiro passa a desenvolver políticas públicas capazes de auxiliar o trabalhador a se manter útil para o capital, ao mesmo tempo em que torna o mercado de trabalho interno fonte de atração para investimentos internacionais, oferecendo uma mão-de-obra mais qualificada.

Para tanto, a integração das várias políticas públicas, uma necessidade constante, torna-se possível por meio do Plano Nacional de Qualificação Profissional (PNQ), pelo qual é priorizada a formação integral e continuada do trabalhador, procurando meios para reduzir as desigualdades sociais e a

²⁴⁶ HARVEY, op cit. p. 19-113 passim.

²⁴⁷ MORIN, Edgar. **A cabeça bem-feita**: repensar a reforma, reformar o pensamento. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000. p. 24-25.

rotatividade da mão-de-obra, vinculando as políticas de emprego, renda, educação e desenvolvimento sustentável.²⁴⁸

Paralelamente, cria a possibilidade da suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional, através de negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo), inserindo por meio de medida provisória o artigo 467-A, na Consolidação da Leis do Trabalho (CLT).

Essa possibilidade de cessação dos efeitos do contrato de trabalho por determinado tempo, visa possibilitar, a ambas as partes envolvidas no contrato de trabalho, a manutenção do emprego, evitando a rescisão do contrato de trabalho, ao mesmo tempo em que proporciona melhoramento das qualificações do trabalhador e oferece ao empregador um cenário propício ao desenvolvimento.

Ademais, essa modalidade de suspensão do contrato de trabalho fortalece a classe operária na medida em que reclama a participação obrigatória do sindicato profissional na negociação coletiva, bem como declara imprescindível a anuência individual do trabalhador.

Afim de impulsionar a aplicação dessa modalidade, o Estado incentiva e viabiliza a suspensão, oferecendo uma bolsa qualificação a cada trabalhador enquanto durar a mesma, até o limite de 5 meses, podendo o empregador fornecer ajuda compensatória mensal para complementar a bolsa ou para supri-la, sem natureza salarial.²⁴⁹

Ocorre que ambos os institutos vêm sendo aplicados de forma estanque, não obstante as diversas afinidades e os objetivos sejam

²⁴⁸ CODEFAT. Resolução 333, de 14 de julho de 2003. **DIÁRIO OFICIAL ELETRÔNICO**, Brasília, de 14 de julho de 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br> Acessado em: 18.02.05. p. 1.

semelhantes em muitos pontos. Sobretudo são iguais no que diz respeito ao combate do desemprego, à marginalização e à rotatividade da mão-de-obra, o que vai ao encontro da hipótese do presente trabalho, ratificando que a qualificação profissional é um dos mecanismos a que pode lançar mão o trabalhador empregado para evitar cair no desemprego.

Ficou demonstrado, também que, com o passar do tempo, desde a criação, em 1988, da suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional, foi aumentando a sua aceitação pela classe trabalhadora, tornando-a bastante aplicável no país, em meio à conjuntura econômica da flexibilização e da globalização, confirmando a assertiva de que é um dos meios capazes de combater o desemprego e de auxiliar o trabalhador empregado manter o emprego, diminuindo a rotatividade.

²⁴⁹ COSTA, Armando Casimiro; FERRARI, Irany e MARTINS, Melchiades Rodrigues. **Consolidação das leis do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000. p. 70.

REFERÊNCIAS

ALCÂNTARA, José Eduardo. **A disciplina legal da jornada de trabalho no Brasil**: utilidade e limites da flexibilização. Monografia defendida em Curso de Especialização em Direito do Trabalho. Biblioteca da Faculdade de Direito de Curitiba, 2000.

ALMEIDA, Renato Rua de. **Nova modalidade do contrato a prazo, o trabalho a tempo parcial, o banco de horas e a suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional do trabalhador e o direito do trabalho**. Revista do advogado. São Paulo: AASP. Dez. de 1998. p. 55-63.

ANDERSON, Perry. Balanço do Neoliberalismo. In: **Pós-neoliberalismo**, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

AZAMBUJA, Darcy. **Introdução à Ciência Política**. Porto Alegre: Globo, 1969.

BALTAR, P. E. Andrade et al. Sobre o regime de trabalho no Brasil: rotatividade da mão-de-obra, emprego formal e estrutura salarial. In: **Crise e trabalho no Brasil. Modernidade ou volta ao passado?** 2. ed. Campinas: Edições Sociais Ltda, 1997.

BENJAMIN, César et al. **A opção brasileira**. Rio de Janeiro: Contraponta, 1998.

BEIJAMIM, Cesar. **O plano real**: componentes estruturais e conseqüências. Palestra proferida no VII congresso da APP-Sindicato de 24 a 26 de outubro de 1996. 1 fita VHS.

BITTAR, Eduardo C. B. **Curso de ética jurídica**: ética geral e profissional. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

BITERCOURT FILHO, Laert. **Entrevista concedida a Lineu Ferreira Ribas**. Ponta Grossa, 30 agosto 2005.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. São Paulo: Síntese, 2004. 1 CD-ROM.

BRASIL. Decreto n. 2.208, de 17 de abril de 1997. São Paulo: Síntese, 2004. 1 CD-Rom.

BRASIL. Decreto n. 5.154, de 23 de julho de 2004. São Paulo: Síntese, 2004. 1 CD-Rom.

BRASIL. Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996, São Paulo: Síntese, 2004. 1 CD-Rom.

BRASIL. **Plano nacional de qualificação – PNQ**. Orientações para a Elaboração dos Planos Territoriais de Qualificação – PlanTeQs 2003 – Brasília: TEM, SPPE, 2003.

BUARQUE, Cristovam. **Admirável mundo atual**: dicionário pessoal dos horrores e esperanças do mundo globalizado. São Paulo: Geração, 2001.

CARLEIAL, Liana Maria da Frota. **Firmas, flexibilidades e direitos no Brasil para onde vamos?** São Paulo em Perspectiva. São Paulo. Fundação Seade. V. 11. N. 1. 1997, p. 22-32.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1998.

CIMBALISTA, Silmara. O caráter mutante do trabalho. **Análise Conjuntural, IPARDES CURITIBA, v. 26 n 11-12, p. 1-52, nov./dez. 2004.** p. 25-27.

CODEFAT, Resolução 200, de 04 de novembro de 1998. Disponível em: <www.mte.gov.br> Acessado em: 18.02.05.

CODEFAT. Resolução 333, de 14 de julho de 2003. **DIÁRIO OFICIAL ELETRÔNICO**, Brasília, de 14 de julho de 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br> Acessado em: 18.02.05.

CODEFAT, Resolução 392. de 08 de junho de 2004. Disponível em: <www.mte.gov.br> Acessado em: 18.02.05.

COELHO, Arthur. **Economia internacional do governo Lula**: O espetáculo do crescimento no curto prazo e dependência crescente no longo prazo: Apesar de existir uma eufórica comemoração pelo crescimento do comércio internacional, no longo prazo, não há mostras de sustentação do incremento exportador. Tendências Econômicas Boletim do curso de Economia do Unicenp. n. 3. Curitiba: Unicenp, maio, 2005. p. 8-9.

COORDENAÇÃO GERAL DO SEGURO-DESEMPREGO E ABONO SALARIAL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Histórico da bolsa qualificação**. Disponível em: <www.mte.gov.br> Acessado em: 27.08.05.

COSTA, Armando Casimiro; FERRARI, Irany e MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Consolidação das leis do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

COSTA, Armando Casimiro; FERRARI, Irany e MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Consolidação das leis do trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

CNI/SENAI. **Modernização, emprego e qualificação profissional**. São Paulo: CNI/SENAI, 1998.

D'ÁVILA, Edson; TEIXEIRA, Ricardo R. P. **O dilema da formação profissional básica**: a construção de um sistema de qualificação profissional básica objetivando a formação do trabalhador-cidadão ou o treinamento rápido para reinserção no mercado de trabalho? disponível em: <www.cefetsp.br/edu/sinergia/davilaplasa.html>. Acessado em: 31.10.05.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de teoria geral do Estado**. São Paulo: Saraiva, 2002.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Inovações na legislação trabalhista**: aplicação e análise crítica. São Paulo : LTr, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro e MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio eletrônico – Século XXI**. Versão 3.0. Nova Fronteira, 1999.

FRIEDE, Reis. **Curso resumido de ciência política e teoria geral do Estado**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2002.

GALVÃO, Antônio Mesquita. **A crise da ética. O neoliberalismo como causa da exclusão social**. Rio de Janeiro: Vozes, 1997.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 7. ed. São Paulo: Loyola, 1992.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Informações demográficas e socioeconômica 15. **Síntese de indicadores sociais 2004**. Rio de Janeiro: IBGE, 2005.

_____. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios**: síntese de indicadores 2003. Rio de Janeiro: IBGE, 2004. p. 104. Disponível em <www.ibge.gov.br> Acessado em: 22.10.05

_____. **Taxa de desocupação total**. Rio de Janeiro: IBGE, 2005. Disponível em: <www.ibge.gov.br/brasil_em_sintese/tabelas/trabalho_tabela02.htm> Acessado em: 22.10.05.

IPARDES. **Paraná: diagnóstico social e econômico 2003**. Curitiba: IPARDES, 2003.

IPARDES. **Taxa de desemprego**. Curitiba: PME-IPARDES/IBGE. Disponível em: <www.pr.gov.br/ipardes/publicacoes/pme/pme_indic4.htm> Acessado em: 21.05.05.

LAKATOS, Eva Maria e MARCONI, Maria de Andrade. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1986.

LEDUR, José Felipe. **A realização do direito do trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998.

Le Mond. do dia 13.08.05. Disponível em: <www.uol.com.br>. Acessados em: 13.08.05.

LUNA, Sergio Vasconcelos de. **Planejamento de pesquisa**: Uma introdução. São Paulo: EDUC, 1996.

LUNARDI, Ariovaldo. **Contrato coletivo de trabalho: o futuro das negociações coletivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 1996.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

MALLET, Estevão. **Nova modalidade de suspensão do contrato de trabalho**. Trabalho & Doutrina. processo jurisprudência. n. 21. São Paulo: T&D. p. 88-97, jun. 1999.

MALUF, Sahid. **Teoria geral do Estado**. 25. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 1999.

MARANHO, Eron José. **Emprego e renda**: o que é possível? Muitos programas de geração de renda são mirabolantes e, em boa parte, são elitistas e/ou populistas. Tendências Econômicas Boletim do curso de Economia do Unicenp. N. 3. Curitiba: Unicenp, maio, 2005. p. 1-16.

MARTIN, Hans Peter e SCHUMANN, Harald. **A armadilha da globalização**. São Paulo: Globo, 1998.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 12. ed. , ver., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2000.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro II. 18. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro I. Rio de Janeiro: Melso Soc. Anônima, 1962.

MARX, Karl. ENGELS. **O manifesto do partido comunista**. São Paulo: Anita Garibaldi, 1989.

MATTOSO, Jorge. **A desordem do trabalho**. São Paulo: Scritta, 1995.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. (Org.), et al. **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 10. ed. Petrópolis: Vozes, 1998.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Estatísticas. Disponível em: <www.mte.gov.br> Acessado em: 27.08.05.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Ofício a Lineu Ferreira Ribas sob protocolo n. 46319.000307/2005-41. Curitiba. 16 março 2005.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Seguro-desemprego – bolsa qualificação**. Disponível em: <www.mte.gov.br> Acessado em: 20.01.05.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Plano nacional de qualificação**. Disponível em: <www.mte.gov.br> Acessado em: 20.01.05.

MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao direito do trabalho**. 8 ed. Ver. Atual. Ampl. São Paulo: LTr, 2000.

MORIN, Edgar. **A cabeça bem-feita**: repensar a reforma, reformar o pensamento. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

NALINI, José Renato. **Ética geral e profissional**. 4 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004. p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

Nun, José. **O futuro do emprego e a tese da massa marginal**. Revista Novos Estudos. N. 56. São Paulo: CEBRAP, 2000. p. 43-62.

PARANÁ. **Plano territorial de qualificação profissional do Paraná 2005 – Planteq/PR 2005**. Curitiba: Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Sócia, Coordenadoria de Qualificação Profissional. 2005. Obtido junto ao Escritório Regional de Ponta Grossa. No prelo.

PARANÁ. **Projeção da população economicamente ativa**: Paraná e Municípios 2003-2006. Curitiba: Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Sócia, Cordenadoria de Estudos, Pesquisa e Relações de Trabalho, 2003.

PASSOS, Edésio. **Economia, política e relações de trabalho em 2001**. Artigo publicado no jornal "O Estado do Paraná" caderno "Direito e Justiça" em 14/01/2001.

PASTORE, José. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**. São Paulo: LTr, 1994.

PASTORE, José. **A agonia do emprego**. São Paulo : LTr, 1997.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2000.

POCHMANN, Marcio. **Desemprego no Brasil: desafios e perspectivas**. Ponta Grossa: UEPG, Palestra proferida em 2005.

RAMPINELLI, Waldir José e OURIQUES, Nildo Domingos (orgs.) **No fio da navalha: crítica das reformas neoliberais de FHC**. São Paulo: Xamã, 1997.

REALE, Miguel. **Filosofia do direito**. São Paulo: Saraiva, 2000.

RIBAS, Lineu Ferreira. **Cooperativas de trabalho e sua correlação com as políticas de flexibilização**. Curitiba: UFPR, 2001.

RIBAS, Lineu Ferreira. **O futuro das relações de trabalho e o reflexo no direito**. Revista Jurídica Mater Dei. V. 2. N. 2. Pato Branco: Faculdade Mater Dei, jan./jun., 2002. p. 169-176.

RIBAS, Lineu Ferreira. **As práticas flexibilizatórias e o reflexo na jornada de trabalho**. Ponta Grossa: UEPG, 2002.

RIBAS, Lineu Ferreira. **Redução da jornada de trabalho**. Ponta Grossa: UEPG, 2002.

RIBAS, Lineu Ferreira. **Trabalho, liberalismo e ideário neoliberal**. Revista Jurídica Mater Dei. V. 3. N. 3. Pato Branco: Faculdade Mater Dei, jul./dez., 2002. p. 193-198.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995.

RODRIGUES, AMÉRICO PLÁ. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1993.

SABATOVISKI, Emílio e FONTOURA, Iara P. **Constituição Federal**. Curitiba: Juruá Editora, 2001.

SANDRONI, Paulo. **Novíssimo dicionário de economia**. São Paulo: Editora Best Seller, 2000.

SANTOS, Anselmo Luis dos Santos; POCHMANN, Marcio. Encargos sociais e custo do trabalho no Brasil. *In*: **Crise e trabalho no Brasil: Modernidade ou volta ao Passado?**. 2. ed. Campinas: Scritta, 1997.

SECRETARIA DE ESTADO DO TRABALHO, EMPREGO E PROMOÇÃO SOCIAL. **Intermediação de mão-de-obra**: resumo geral de produção por unidade. Referência 2005. Disponível em: <www.setp.pr.gov.br/setp/indicadores> Acessado em: 13.06.05.

SILVA, Luiz de Pinho Pereira da. **Principiologia do Direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

SILVA, Marcos. Empregos formais crescem 5,2% em PG. Diário da Manhã, Ponta Grossa, 5-A, 20 jul. 2005.

SINGER, Paul. Jornal "Folha de São Paulo", em 24/03/1999:

SÍNTESE. São Paulo: Síntese, 2004. **JÚRIS SÍNTESE MILLENNIUM**.1 CD-ROM.

SOUZA, Hebert José de. **Como se faz análise de conjuntura**. 23. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

SOUZA, Ronald Amorim. **Direito ao Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

SUSSEKIND, Arnaldo. Et al. **Intuições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1993.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. Breves comentários sobre a medida provisória n. 1.726/98 (suspensão do contrato de trabalho). **Suplemento Trabalhista LTr**. São Paulo. n. 181. p. 865-870. LTR, 1998. p. 865-870.

The New York Times, do dia 13.08.05. Disponível em: <www.uol.com.br>. Acessados em: 13.08.05.

TREVISAN, Leonardo. **Educação e Trabalho**: as receitas inglesas na era da instabilidade. São Paulo: Senac. 2001.

TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação, o positivismo, a fenomenologia, o marxismo. São Paulo: Atlas, 1992.

Uol. Disponível em: <www.uol.com.br/economia>. Acessado em: 24.07.05.

UNIVERSIDADE ESTATUAL DE PONTA GROSSA. **Manual de normatização bibliográfica para trabalhos científicos**. Ponta Grossa: UEPG, 2005.

VIEIRA, C.A.S.; ALVES, E.L.G. **Qualificação profissional**: uma proposta de política pública. Texto para discussão n. 376. Rio de Janeiro: IPARDES, 1995.

VIEIRA, José Guilherme. **Os efeitos da volatilidade do risco país no governo Lula**. Tendências Econômicas Boletim do curso de Economia do Unicenp. N. 3. Curitiba: Unicenp, maio, 2005. p. 3-4.

ZIERHUT, José. **Entrevista concedida a Lineu Ferreira Ribas**. Ponta Grossa, 30 agosto 2005.

APÊNDICE A – PROCEDIMENTOS RELATIVOS À CRIAÇÃO DE PLANOS TERRITORIAIS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

1 AS ORIENTAÇÕES DO GOVERNO FEDERAL

Em 2003 o Governo Federal editou um documento,²⁵⁰ do qual se tratará, visando a transmitir orientações para a criação dos planos locais de qualificação profissional, os PlanTeQs, de maneira a sugerir uma uniformização nas ações territoriais no sentido daquilo que o Estado pretendia.

O documento trata basicamente das maneiras vislumbradas para se implementar os planos de qualificação, dos pressupostos básicos para sua existência e dos processos de aprovação dos mesmos pelo Governo Federal a fim de encaminhar recursos, ditando regras a serem seguidas para a elaboração dos planos territoriais.

2 O FORMATO SUGERIDO PARA O PLANO TERRITORIAL

²⁵⁰ BRASIL. **Plano nacional de qualificação – PNQ**. Orientações para a Elaboração dos Planos Territoriais de Qualificação – PlanTeQs 2003 – Brasília: MTE, SPPE, 2003.

Cabe destacar inicialmente o modelo básico a ser seguido para o desenvolvimento de um plano territorial sugerido pelo Governo Federal, por meio do Ministério do Trabalho e Emprego,²⁵¹ conforme se descreve a seguir:

a) Deve, o plano, ser elaborado com base no protótipo pré-estruturado pelo Governo Federal, contendo primeiramente uma folha de apresentação com os dados do Ministério do Trabalho e Emprego, da Secretaria nacional envolvida, que é a de Políticas Públicas de Emprego, bem como fazer referência ao Departamento de Qualificação que trata da matéria.

Deve de plano indicar a região abrangida, apontando o órgão gestor local, por fim indicando o ano de sua elaboração.

b) No conteúdo deverá o Planteq destacar o seu “marco referencial”, assim considerados os pontos relevantes que o levaram a ser criado, com base nas dificuldades financeiras vividas, na política pública nacional e internacional e nas demandas locais de trabalho, fazendo um elo com o potencial da região, destacando-o, com as prioridades locais de desenvolvimento.

c) Devem ser levantadas todas as características locais da massa de trabalhadores existente no mercado de trabalho, especialmente as características da PEA, indicando as tendências de desenvolvimento local e quais seriam as demandas por mão-de-obra qualificada.

d) Assim como ocorre num trabalho científico, os Planteqs devem indicar os objetivos específicos e os gerais a que visam atingir.

e) Dentro dos objetivos é de fundamental importância que sejam destacados os públicos alvos a que se pretende beneficiar com os cursos de qualificação profissional a serem ofertados.

²⁵¹ BRASIL. **Anexo I.** Plano nacional de qualificação – PNQ. Orientações para a Elaboração dos Planos Territoriais de Qualificação – PlanTeQs 2003 – Brasília: TEM, SPPE, 2003. p. 26-

f) A equipe de elaboração do plano territorial deverá indicar as referências metodológicas a serem empregadas para que sejam atingidos os objetivos do plano.

g) Para atender satisfatoriamente ao item anterior, se faz necessário que sejam detalhadas as ações que efetivamente se colocaram em prática prioritariamente, com indicação de metas e índices a que se pretende atingir.

h) Num segundo momento deve-se destacar as ações secundárias que serão desenvolvidas, voltadas para a gestão do plano, tais como planejamento de ações, forma de avaliação e supervisão das ações, os resultados e os investimentos.

Nesse ponto da gestão, o Governo Federal sugere que a democracia seja observada e buscada como meio de inserção participativa da sociedade com relação à equipe de coordenação do Plano.

O processo de escolha das instituições que promoverão os cursos deve ficar claro e registrado, a fim de possibilitar transparência nas escolhas.

Para tornar efetivo o programa, este deverá traçar as maneiras dos egressos seres encaminhados ao mercado de trabalho eficientemente, não só de forma assalariada, mas também vislumbrando as possibilidades de obtenção de renda por meios diversos a desenvolver o empreendedorismo. Paralelamente, o plano deverá favorecer a elevação da escolaridade do trabalhador.

i) Fazendo-se uma analogia com a pesquisa científica, que exige no projeto de pesquisa a indicação de um cronograma de atividades, foi sugerido pelo Governo Federal que seja procedido da mesma forma com o Planteq,

elaborando-se um cronograma de desenvolvimento das atividades, na forma de quadro com os períodos respectivos de duração de cada ação.

j) De suma importância no projeto do plano é a construção do planejamento orçamentário para o desenvolvimento do mesmo, indicando os custos previsto e as fontes de financiamento.

l) Terminado o plano em si, deve-se providenciar alguns dados a serem apresentados na forma de anexo ao plano, fazendo a relação da equipe gestora, com a identificação detalhada de cada membro.

Igualmente deverá ser anexada a ata da reunião da Comissão respectiva que aprovou o plano, ou seja, da Comissão Estadual ou da comissão municipal no caso de plano estadual ou municipal conforme o caso, assinada, aprovada e publicada no Diário Oficial local.

Além do requisito do plano ter necessariamente que deixar expresso as maneiras de seleções para escolha das instituições, também deve levar em seu bojo, como anexo, a lista das prováveis instituições a concorrerem.

Por fim deve anexar o histórico das ações desenvolvidas e a serem desenvolvidas pela comissões estaduais ou municipais, conforme o caso se tratar de plano estadual ou municipal.

3 PROCESSO DE APROVAÇÃO DOS PLANOS TERRITORIAIS DE QUALIFICAÇÃO

Segundo orientações do Ministério do Trabalho e Emprego²⁵² os planos territoriais estaduais ou municipais devem ser primeiramente debatidos e

²⁵² BRASIL. **Plano nacional de qualificação – PNQ**. Orientações para a Elaboração dos Planos Territoriais de Qualificação – PlanTeQs 2003 – Brasília: TEM, SPPE, 2003. p. 14.

aprovados por suas respectivas comissões ou conselhos do trabalho e emprego.

Posteriormente às discussões locais, juntamente com as atas das comissões com parecer favoráveis, devem os planos ser remetidos para exame do Departamento de Qualificação da Secretaria de Políticas Públicas e Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego, que dará o parecer final.

APÊNDICE B – PROCEDIMENTOS RELATIVOS À BOLSA QUALIFICAÇÃO

1 REQUERIMENTO PARA HABILITAÇÃO À BOLSA DE QUALIFICAÇÃO

Segundo informações do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) o requerimento do benefício da Bolsa Qualificação poderá ser realizado por intermédio dos Postos de Atendimento das Delegacias Regionais do Trabalho e Emprego (DRT's) e Agências do Trabalhador,²⁵³ “em formulário próprio intitulado ‘Requerimento Bolsa Qualificação – RBQ’, nas cores amarelo (1º via) e azul (2º via)”.²⁵⁴

O beneficiário da bolsa deverá dirigir-se aos locais apropriados, munido de sua CTPS e demais documentos geralmente exigidos para habilitação ao Seguro-Desemprego, excluindo os referentes ao término do contrato de trabalho, tais como Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) e

²⁵³ Antigo Sistema Nacional de Emprego (SINE).

²⁵⁴ Ministério do Trabalho e Emprego. Seguro-desemprego – bolsa qualificação. Disponível em: <www.mte.gov.br> Acessado em: 20.01.05.

comprovante de depósito da multa de 40% do FGTS, eis que estes são inexistentes.²⁵⁵

No ato do requerimento deverá apresentar a CTPS com a devida anotação do contrato de trabalho e de sua respectiva suspensão para qualificação, acompanhada de certidão ou declaração da instituição promotora do curso de qualificação, atestando a matrícula do trabalhador, apontando as datas de início e término do mesmo.²⁵⁶

2 PRAZO PARA REQUERER

Assim como acontece com o seguro desemprego, no qual o trabalhador tem um prazo máximo para habilitar-se ao benefício, de até 120 dias, no caso da bolsa qualificação o trabalhador também terá um prazo para requerê-la, sob pena de perder o direito ao recebimento das parcelas.

Esse prazo vai até o final da suspensão do contrato de trabalho,²⁵⁷ aí se considerando apenas os primeiros cinco meses e não eventual prorrogação.

Saliente-se que ao fazer o requerimento terá 30 dias a contar daquela data para receber a primeira parcela e assim sucessivamente de 30 em 30 dias as demais parcelas a que terá direito, por analogia ao que é aplicado ao seguro-desemprego pelo artigo 17, § 2º., da Resolução 392/04, do CODEFAT.

²⁵⁵ Id.

²⁵⁶ Id.

²⁵⁷ Ministério do Trabalho e Emprego. Seguro-desemprego – bolsa qualificação. Disponível em: <www.mte.gov.br> Acessado em: 20.01.05.

Ademais, a mesma norma informa que o período de suspensão igual ou superior a 15 dias será considerado para fins de pagamento de uma parcela integral do benefício.

3 PERÍODO AQUISITIVO

Falar em período aquisitivo, importa em falar do intervalo de tempo que gera o direito ao recebimento de novo benefício do seguro-desemprego ou da bolsa qualificação.

É o lapso temporal entre um benefício e outro.

Para fazer jus à bolsa qualificação não basta que o empregado tenha seu contrato de trabalho suspenso para qualificação profissional nos termos do artigo 476-A, da CLT. É preciso antes que o empregado preencha alguns requisitos, especialmente o relativo ao período aquisitivo.

Considerando-se o que ocorre com o seguro-desemprego, conforme regulamentado pelo artigo 5º., da Resolução 392, de 2004, do CODEFAT, o período aquisitivo para obtenção do direito ao seguro desemprego é de 16 meses entre um benefício e outro.

A contagem desse período tem seu marco inicial na data da rescisão do contrato de trabalho que ensejou o direito ao recebimento do seguro-desemprego.

Igualmente, a contagem do período aquisitivo para bolsa qualificação terá seu marco inicial a data que deu origem ao direito de recebimento do benefício, ou seja, do primeiro dia da suspensão, tendo em vista a

determinação do artigo 3º.-A, combinado com o artigo 4º., ambos da Lei 7.998/90.²⁵⁸

Vale ressaltar que, como o seguro-desemprego e a bolsa qualificação são na verdade duas faces da mesma moeda, os períodos aquisitivos de um e outro benefício sofrem influências recíprocas, como adiante se demonstrará.

4 VALOR E QUANTIDADE DE PARCELAS

A norma que disciplina a matéria é a mesma que regula o seguro-desemprego, a Lei 7.998, de janeiro de 1990, salientando o seguinte:

- Em virtude de expressa disposição do artigo 3º.-A, da referida norma, os critérios para se definir o número de parcelas da bolsa qualificação serão os mesmos adotados para o seguro-desemprego, combinado com o tempo de serviço e com o tempo de duração da suspensão do contrato de trabalho.²⁵⁹
- O valor de cada parcela do benefício será calculado com base nas três últimas remunerações comprovadamente recebidas pelo trabalhador nos meses imediatamente anteriores à suspensão do contrato de trabalho, comprovadas por recibos de pagamentos, os holerites, utilizando-se a tabela anualmente editada pelo CODEFAT que limita o valor da parcela, estabelecendo valores mínimos e máximos para cada uma.²⁶⁰

²⁵⁸ Ministério do Trabalho e Emprego. **Seguro-desemprego – bolsa qualificação**. Disponível em: <www.mte.gov.br> Acessado em: 20.01.05.

²⁵⁹ Ministério do Trabalho e Emprego. **Seguro-desemprego – bolsa qualificação**. Disponível em: <www.mte.gov.br> Acessado em: 20.01.05.

²⁶⁰ Id.

Supondo que o trabalhador na data da suspensão do contrato de trabalho comprove 30 meses de tempo de serviço, teria então direito em receber até 5 parcelas do seguro-desemprego, mas se o curso de qualificação tivesse a duração de apenas 2 meses, o trabalhador deveria receber 2 parcelas do benefício a título de bolsa qualificação.²⁶¹

Assim, o valor da parcela será sempre calculado com base nas três últimas remunerações apresentadas e de acordo com a tabela do seguro-desemprego vigente à época do pagamento.

Se no mesmo período aquisitivo compreendido nos 16 meses imediatamente anteriores à suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador já tiver gozado do benefício do seguro-desemprego em virtude de dispensa sem justa causa ou rescisão indireta, tendo efetivamente recebido as parcelas que lhe eram garantidas, o trabalhador terá prejudicado o seu direito de receber a bolsa qualificação.²⁶²

Por outro lado, caso tenha recebido parcialmente as parcelas do seguro-desemprego que lhe eram garantidas, restando parcelas não recebidas em virtude de ter conseguido nova colocação no mercado de trabalho, poderá auferi-las por ocasião da suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional, a título de bolsa qualificação.²⁶³

Contudo, o número de parcelas da bolsa qualificação a que terá direito será restrito ao número de parcelas não recebidas do seguro-desemprego.

Considere-se como exemplo, o caso em que o trabalhador tenha tido o direito a receber 5 parcelas do seguro-desemprego, porém recebeu efetivamente apenas 3 parcelas e arrumou novo emprego. Permaneceu o saldo

²⁶¹ Id.

²⁶² Id.

de 2 parcelas que não pôde receber em virtude do novo contrato de trabalho, as quais o trabalhador poderá receber se novamente dispensado ou se as requerê-las na forma de bolsa qualificação, sempre dentro deste período aquisitivo, pois passados os 16 meses, já inicia novo período aquisitivo, no qual o trabalhador poderá fazer jus novamente às cinco parcelas integralmente.

Suponha-se, ainda, que esse mesmo trabalhador tenha aceitado participar de curso de qualificação profissional oferecido pelo empregador na forma de suspensão do contrato de trabalho, por um período de 5 meses, considerando que havia um saldo de parcelas do seguro-desemprego no importe de 2 parcelas, ao fazer o requerimento da bolsa qualificação somente fará jus em receber 2 parcelas da bolsa, ficando desamparado no período remanescente de 3 meses, pois o empregador não é obrigado a pagar qualquer salário ou ajuda financeira ao trabalhador, salvo se na convenção ou acordo coletivo de trabalho tiver sido prevista a hipótese e tiver ficado estipulado que em tais situações o empregador pagaria uma ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

5 CANCELAMENTO E SUSPENSÃO DO PAGAMENTO DA BOLSA QUALIFICAÇÃO

O artigo 7º.-A, da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990, bem como a Resolução 200, do CODEFAT, afirmam que o pagamento da bolsa qualificação será suspenso se ocorrer a rescisão do contrato de trabalho.

²⁶³ Id.

O artigo 8º.-A, da primeira norma citada, enumera as causas do cancelamento do pagamento das parcelas da bolsa qualificação, destacando que ocorrerá quando incidirem uma das seguintes hipóteses:

- Término da suspensão contratual e volta ao trabalho;
- Verificação de existência de informações inverídicas no que tange aos requisitos necessários para habilitação ao benefício;
- Verificação de fraude efetiva para receber indevidamente a bolsa qualificação;
- Falecimento do trabalhador beneficiário.

No fim da suspensão para qualificação profissional o empregado voltará ao trabalho e conseqüentemente estará retornando a receber seus salários, deixando assim, de fazer jus à percepção da bolsa.

Os outros dois casos visam a afastar as tentativas de fraudes, como já previsto também no § 6º., do artigo 476-A, da CLT, que cita de plano os casos em que serão considerados fraude, como, por exemplo, quando não houver o curso de qualificação ou se o empregado continuar trabalhando para o empregador.

Para fazer a fiscalização da correta aplicação do artigo 476-A, da CLT, são competentes os agentes fiscais das Delegacias Regionais do Trabalho e Emprego, que podem agir espontaneamente ou mediante provocação dos sindicatos envolvidos, do Ministério Público ou do próprio trabalhador.

Por último, registra-se que um dos motivos de cancelamento do pagamento da bolsa qualificação é a morte do trabalhador por ser um benefício personalíssimo e intransmissível aos herdeiros do trabalhador falecido.

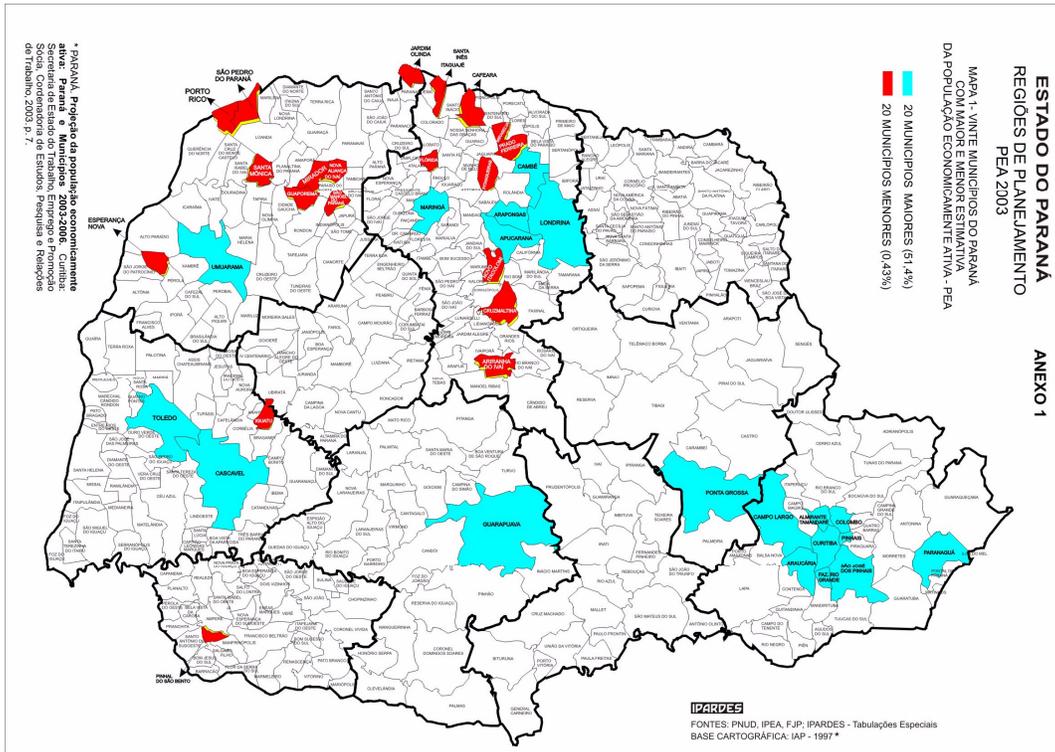
6 OS BENEFÍCIOS DO PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR

Durante o período de até cinco meses as pessoas jurídicas beneficiárias do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) poderão estender o benefício previsto nesse programa aos empregados que estejam com contrato suspenso para participação em curso ou programa de qualificação profissional, é o que determina o artigo 5º., da MP 2.164-41/2001, que acrescentou o § 3º., ao artigo 2º., da Lei 6.321/76, que estando em vigor em decorrência da Emenda Constitucional n. 32, de 11.09.01.

Se ocorrer a prorrogação da suspensão para mais de cinco meses, o empregador não poderá estender ao empregado os benefícios do PAT.²⁶⁴

²⁶⁴ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. Breves comentários sobre a medida provisória n. 1.726/98 (suspensão do contrato de trabalho). **Suplemento Trabalhista LTr.** São Paulo. n. 181. p. 865-870. LTr, 1998. p. 868.

ANEXO



Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)