

# Construção de uma metodologia de avaliação dos planos estaduais de qualificação profissional: a experiência do Rio Grande do Sul<sup>1</sup>

*Maria da Graça Pinto Bulhões\**

**RESUMO:** Durante os anos de 1996 e 1997, formou-se uma equipe interdisciplinar de pesquisa, vinculada ao Departamento de Sociologia da UFRGS, com o objetivo de realizar a avaliação do Plano Estadual de Qualificação Profissional do Rio Grande do Sul que, junto com os planos de qualificação das demais unidades da Federação, integram o Plano Nacional de Educação Profissional (PLANFOR), da Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional do Ministério do Trabalho (SEFOR). Em acréscimo à avaliação dos planos implementados, a equipe propôs-se a construir uma metodologia de avaliação que servisse de referência para o trabalho a ser realizado nos anos subsequentes. Neste texto, apresentamos os componentes básicos desta metodologia, o processo de sua construção e os limites e possibilidades evidenciados em sua aplicação.

**PALAVRAS-CHAVE:** avaliação; política pública; qualificação profissional; plano estadual de qualificação profissional; plano nacional de educação profissional

**Summary:** During the years of 1996 and 1997, an interdisciplinary research group was formed, linked to the Department of Sociology of the Federal University of Rio Grande do Sul (UFRGS), with the purpose of carrying out an evaluation of the State's Professional Training Program, which along with the training programs of the country's other states form the National Professional Education Program (PLANFOR), of the Department of Professional Development of the Ministry of Labor (SEFOR). Besides evaluating the implemented programs, the group took upon itself the task of constructing an evaluation methodology which would serve as a reference in the future. In this text, we present the basic components of this methodology, the process of its construction and the limits and possibilities of its application.

**Key words:** Evaluation; public policy; professional training; state professional training program; national professional education program.

## **PROCESSO DE CONSTRUÇÃO: DEFINIÇÕES GERAIS**

Os Planos Estaduais de Qualificação Profissional (PEQs), implementados a partir de 1996, nas diferentes unidades da Federação, fazem parte do Plano Nacional de Educação Profissional (PLANFOR), executado pela Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional do Ministério do Trabalho (SEFOR), com recursos financeiros do Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT) e de acordo com critérios estabelecidos pelo Conselho Deliberativo deste Fundo (CODEFAT). Os PEQs são compostos por programas de qualificação e requalificação profissional, que se constituem basicamente em cursos e treinamentos, e por projetos especiais, que são estudos,

pesquisas e eventos para apoio conceitual e metodológico aos programas.

Dentre os projetos especiais, o PLANFOR prevê uma avaliação externa dos PEQs, a ser realizada preferencialmente por universidades federais ou estaduais, contratadas pelas Secretarias de Trabalho nas diferentes unidades da Federação. No Rio Grande do Sul, nos anos de 1996 e 1997, formou-se uma equipe de pesquisa, vinculada ao Departamento de Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, com o objetivo de avaliar as edições anuais do PEQ e, ainda, de construir uma metodologia de ava-

\* Professora e pesquisadora do Departamento de Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Membro da coordenação da equipe da UFRGS responsável pela avaliação do Plano Estadual de Qualificação Profissional do Rio Grande do Sul. Fax: (051) 3164012/ e-mail: gbulhões@portoweb.com.br

1 Na elaboração do presente texto, a autora contou com a leitura crítica e sugestões dos seguintes membros da equipe de avaliação da UFRGS: Dra. Élide Rubini Liedke e M.S. Naira Lisboa Franzoi (membros da coordenação geral); M.S. Guilherme G. de Freitas Xavier Sobrinho, Dra. Soraya Maria Vargas Cortez e Dr. Benedito Tadeu César (membros da equipe técnica). E contou também com leitura crítica e sugestões da Dra. Clarissa Baeta Neves, membro do corpo de consultores.

liação que servisse de referência para a realização desta tarefa em anos subsequentes.

Esta equipe, composta majoritariamente por sociólogos, contou também com a participação de pesquisadores das áreas de educação, administração, economia, ciência política e estatística. Além de interdisciplinar, ela pode ser considerada também como interinstitucional, na medida em que foram integrados à equipe, sob a coordenação de pesquisadores da UFRGS - responsáveis contratualmente pelo trabalho de avaliação frente à Secretaria do Trabalho - membros não apenas de outros Departamentos e de Programas de Pós-Graduação desta Universidade, mas pesquisadores de outras Universidades, como a PUC/RS, e da Fundação de Economia e Estatística do Rio Grande do Sul (FEE/RS).

A equipe da UFRGS defrontou-se, inicialmente, com a necessidade de definir a **abrangência da avaliação** a ser realizada e seus **conceitos norteadores**. A metodologia de acompanhamento e avaliação prevista pelo PLANFOR está voltada para a produção de indicadores sobre eficiência, eficácia e efetividade social dos programas de qualificação e requalificação profissional, enfocando, de forma predominante, os resultados dos cursos e treinamentos. Os três conceitos são assim definidos:

- 1) *eficiência: grau de aproximação entre o previsto e o realizado, em matéria de treinandos, matrículas, carga horária, abrangência espacial e setorial, aplicação de recursos - entre outras variáveis;*
- 2) *eficácia: expressa pelo benefício das ações de educação profissional para os treinandos, em matéria de empregabilidade, melhoria do desempenho profissional, geração ou elevação de renda, integração ou reintegração social;*
- 3) *efetividade social: abrange os mesmos aspectos da eficácia, mas do ponto de vista mais amplo das populações, comunidades ou setores beneficiados pelos programas. (SEFOR, Termos de Referência dos Projetos Especiais, novembro/1996, p 9).*

A produção destes indicadores, segundo a SEFOR, é tarefa a ser realizada nos quatro níveis de intervenção que compõem a metodologia de acompanhamento e avaliação do PLANFOR: 1) supervisão local, a cargo das Secretarias de Trabalho; 2) avaliação estadual, realizada preferencialmente por universidades federais ou estaduais; 3) acompanhamento gerencial, realizado pela SEFOR junto às unidades da federação; 4) avaliação nacional, realizada por universidade pública, cobrindo todos os planos estaduais de qualificação e a própria atuação da SEFOR.

À avaliação estadual, realizada pelas universidades, cabe contribuir principalmente para avaliar a eficácia

e a efetividade social dos programas, devendo concentrar-se, portanto, como já foi referido, na análise dos resultados dos mesmos. No entanto, a equipe técnica da Secretaria do Trabalho do Rio Grande do Sul demandou à equipe da Universidade, já em 1996, a avaliação não apenas dos resultados, mas também dos processos de construção e implementação do Plano, constituídos pelas fases de planejamento, gerenciamento e execução dos programas de qualificação profissional<sup>2</sup>. Ficariam excluídos da avaliação, num primeiro momento, os projetos especiais.<sup>3</sup>

Esta demanda levou a equipe da UFRGS a ampliar a abrangência da avaliação, tratando não apenas dos resultados, mas, também, dos processos que levaram a estes resultados, num esforço de avaliação do PEQ como uma totalidade. Com isto, além da necessidade de operacionalizar os conceitos de eficiência e eficácia para o estudo dos resultados, foi necessário construir um modelo para a análise dos processos de construção e implementação do Plano. Cabe observar que o conceito de efetividade social não foi utilizado para o estudo dos resultados, pois o mesmo foi considerado, pela equipe da UFRGS, como insuficientemente definido até aquele momento, sobretudo porque não havia uma clara definição de critérios para delimitar as "populações", "comunidades" ou "setores" beneficiados pelos programas a serem observados, os quais atingiam um grande número de trabalhadores, distribuídos por diferentes regiões e municípios do Estado. Frente à dimensão, já ampliada, das tarefas de avaliação assumidas, optou-se por não utilizar este conceito em uma primeira etapa.

A segunda definição realizada pela equipe da

---

2 Nas primeiras reuniões realizadas com a equipe da UFRGS, os técnicos da Secretaria do Trabalho demandaram a avaliação de aspectos relativos à fase de execução dos programas (como conteúdos programáticos, recursos didáticos, espaços físicos) e a seus resultados (como alcance das metas estabelecidas e benefícios para os egressos). Posteriormente, foi acrescentada a demanda de avaliação das fases de planejamento, gerenciamento e execução dos programas, cujas definições, no entanto, não foram claramente estabelecidas pelos técnicos da Secretaria naquele momento. Finalmente, foi demandada, ainda, a construção de um sistema de avaliação do PEQ/RS. As novas demandas obrigaram a equipe da UFRGS a redefinir suas tarefas.

3 A partir daqui, utiliza-se a expressão Plano Estadual de Qualificação Profissional como correspondendo ao conjunto dos programas de qualificação e requalificação profissional presentes no plano, ficando excluídos, portanto, os projetos especiais.

Universidade disse respeito ao **tipo de avaliação** a ser desenvolvido. Neste momento, o rumo tomado foi diverso daquele definido no momento anterior: ater-se à atribuição conferida pelo PLANFOR às Universidades nas diferentes unidades da Federação, dedicando-se à avaliação do PEQ. Mesmo considerando-se essencial e, ao mesmo tempo, desafiadora a avaliação da pertinência do PLANFOR frente aos problemas e necessidades sociais a que buscou responder, a equipe da UFRGS não se propôs a empreender tal tarefa, nesta etapa do trabalho.

Para realizar esse tipo de avaliação de forma conseqüente – capaz de proporcionar, inclusive, contribuições para uma (re)definição de rumos – seria necessária uma análise exaustiva dos estudos e pesquisas utilizados na elaboração do PLANFOR, do diagnóstico da situação-problema estabelecido e das formas de intervenção definidas através do Plano Nacional. Frente às dimensões do trabalho a ser realizado pela equipe avaliadora da Universidade, por solicitação da equipe técnica da Secretaria – o qual deveria envolver, além da análise de processos e resultados, a construção de uma metodologia de avaliação a ser utilizada nos anos subseqüentes – e considerando-se que haveria uma equipe responsável por uma avaliação nacional que, como foi referido, deveria cobrir todos os planos estaduais e a própria atuação da SEFOR, a equipe da UFRGS restringiu-se à avaliação da adequação do PEQ/RS ao PLANFOR. Ainda assim, considerou-se que a investigação a ser realizada deveria contribuir para a identificação de possibilidades e limites da política de educação profissional na forma como foi concebida em nível nacional.

Uma terceira definição foi necessária para o desenvolvimento do trabalho de avaliação, na medida em que condicionava o processo de construção de parâmetros e indicadores a serem utilizados: a consideração do **PLANFOR** como uma **política nacional de educação profissional em processo de construção**. Iniciado recentemente, o PLANFOR teve seus primeiros documentos, balizadores da política nacional, lançados ainda em 1995 e em meados de 1996 e continuaram a ser gerados novos documentos ao longo de 1996 e 1997<sup>4</sup>. Esses últimos, entre outras disposições, desenvolveram idéias apresentadas de uma forma mais geral anteriormente e, inclusive, silenciaram sobre idéias já lançadas.<sup>5</sup>

Um exemplo de desenvolvimento de idéias gerais apresentadas anteriormente pode ser observado no documento PLANFOR - *Guia de Planejamento e Execução*, de 1997, no qual, na parte que trata do planejamento dos

programas, é apresentada com maiores especificações a proposta de atuação descentralizada e em parceria para a implementação da política nacional de educação profissional, enunciada em documento datado 1995 e reafirmada em documentos lançados em 1996. O mesmo ocorreu com a questão do acompanhamento de treinandos no mercado de trabalho, para avaliação dos benefícios gerados pelos cursos e treinamentos; apesar de constar de documento datado de novembro de 1996<sup>6</sup>, esta questão ganhou clareza quanto a conceitos e procedimentos em setembro de 1997, através do lançamento de documento específico sobre o acompanhamento de egressos.

Por outro lado, um exemplo de silêncio sobre idéias já lançadas pode ser identificado no que se refere à proposta de articulação entre os três pilares do sistema público de emprego: seguro-desemprego, intermediação e qualificação profissional. Esta proposta esteve presente em documento datado de junho de 1996, foi retomada e desenvolvida em documento elaborado para discussão interna no Ministério do Trabalho, CODEFAT e Secretarias do Trabalho, datado de maio de 1997, sem que, até o término daquele ano, tivesse dado origem a um documento final de referência sobre o tema.

---

5 Pode-se observar esta trajetória, por exemplo, através dos seguintes documentos: 1) *Educação Profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentado (SEFOR, 1995)*, que contém a proposta da SEFOR de educação profissional e de uma política nacional de educação profissional; 2) *Resolução nº 126/96 do CODEFAT*, que aprova os critérios para a utilização de recursos do FAT pela SEFOR, para a execução de ações de qualificação e requalificação profissional; 3) *Sistema Público de Emprego e Educação Profissional: implementação de uma política integrada (SEFOR, junho/1996)*, que contém o processo até então empreendido na construção da política nacional de qualificação da SEFOR, seus resultados e desafios; 4) *PLANFOR- Plano Nacional de Educação Profissional: termos de referência dos programas de educação profissional (SEFOR, novembro/1996)*, que contém as diretrizes para a implementação dos diferentes programas; 5) *PLANFOR 1996/99 - Plano Nacional de Educação Profissional: planos e projetos de educação profissional - guia de planejamento e execução (SEFOR, junho/1997)*, que sintetiza um conjunto de orientações e determinações disseminados desde 1995; 6) *PLANFOR- Plano Nacional de Educação Profissional/PEQs - Planos Estaduais de qualificação: avaliação externa dos PEQs: acompanhamento de egressos - termo de referência (SEFOR, setembro/1997)*, que contém as orientações metodológicas e operacionais para a execução do projeto de acompanhamento de egressos no mercado de trabalho.

---

4 Não se faz referência a documentos de 1998, porque o processo de construção da metodologia aqui apresentada foi concluído no início de 1998.

Os fatos apontados acima são compreensíveis dentro do processo de implantação de uma nova política nacional, em um país com intensas diversidades regionais como o Brasil, e são mais compreensíveis, ainda, se for considerada a forma de atuação descentralizada proposta pela SEFOR para a implementação da política nacional de educação profissional. Exemplo de consolidação gradual de elementos constitutivos do PLANFOR, ocorreu, por exemplo, no próprio processo de avaliação dos PEQs, do qual pode-se falar com um nível suficiente de conhecimento, na medida em que as equipes estaduais de avaliação participaram de espaços de discussão em nível nacional.

Partindo das definições gerais estabelecidas em documentos da SEFOR e das demandas apresentadas pelas Secretarias de Trabalho - as quais apresentaram diversidades - as equipes estaduais de avaliação trabalharam de forma independente desde 1996, desenvolvendo cada qual sua metodologia. Ao mesmo tempo, participaram de encontros regionais e nacionais - coordenados pela equipe técnica da Fundação Unitrabalho, encarregada da avaliação em nível nacional - com o objetivo de trocar experiências e buscar parâmetros e indicadores mínimos comuns de avaliação, que permitissem a comparabilidade das análises realizadas e a composição de uma avaliação nacional suficientemente informada. No início do ano de 1998, no entanto, apesar dos importantes avanços realizados, através da troca de experiências e da discussão coletiva, as equipes estaduais ainda não haviam conseguido estabelecer parâmetros e indicadores mínimos nacionais de forma clara e consistente.

A constatação de que o PLANFOR é uma política nacional de educação profissional em construção levou a equipe da UFRGS a realizar um levantamento de documentos da SEFOR e do CODEFAT, com o objetivo de identificar os documentos fundamentais nesta trajetória e, a partir deles, as linhas básicas da política nacional e as diretrizes gerais e específicas formuladas para sua operacionalização, a serem utilizadas como parâmetros e indicadores na avaliação do Plano Estadual.<sup>7</sup>

Tendo em vista que novas definições e, inclusive, redefinições viriam, ainda, a ocorrer ao longo do processo de implementação da política nacional de educação profissional, considerou-se que a metodologia a ser construída pela equipe da UFRGS, aqui apresentada, se constituiria na base sobre a qual seria possível consolidar, posteriormente, um sistema de avaliação do Plano Esta-

dual de Qualificação do Rio Grande do Sul, demanda apresentada inicialmente pela equipe técnica da Secretaria do Trabalho.<sup>8</sup> Considerou-se, assim, que a metodologia deveria apresentar, naquele momento, um caráter mais geral, abandonando especificações que se tornariam inviáveis frente às variações nas sucessivas edições do PEQ.

Finalmente, foi realizada pela equipe técnica da UFRGS uma quarta e última definição geral, com consequências diretas sobre as fontes de informação a serem utilizadas para avaliar o PEQ/RS: a **metodologia de avaliação** deveria ser o mais **democrática** possível. Na medida em que o PLANFOR propunha uma forma descentralizada de implementação da política nacional de educação profissional, em que Estado e sociedade civil realizassem parcerias, os PEQs deveriam envolver um conjunto de atores sociais que, em maior ou menor grau, deveriam ser sujeitos da política de qualificação. Decidiu-se, portanto, que as informações fornecidas por estes atores e suas opiniões seriam fontes prioritárias da pesquisa de avaliação do PEQ/RS.

### **PROCESSO DE CONSTRUÇÃO: OS COMPONENTES BÁSICOS DA METODOLOGIA**

Definido o **objeto geral de avaliação** - os programas de educação profissional, em suas fases de planejamento, gerenciamento, execução e resultados - foram estabelecidos os **parâmetros gerais de avaliação**: as linhas básicas da política nacional de educação profissional e as diretrizes gerais de sua operacionalização, identificadas pela equipe da UFRGS através do estudo de documentos da SEFOR e do CODEFAT, as quais são apresentadas no quadro a seguir.

A partir do estudo de documentos relativos à política nacional de educação profissional, referido anteriormente, **as fases do PEQ**, para fins de avaliação, foram assim definidas pela equipe da UFRGS<sup>9</sup>:

**8 Cabe lembrar, por exemplo, que os projetos especiais, que compunham o PEQ, ficaram fora do processo de avaliação realizado pela equipe da UFRGS e da metodologia a ser por ela construída. Esta metodologia foi entregue à Secretaria do Trabalho, Cidadania e Assistência Social do Rio Grande do Sul, em abril de 1998, em documento intitulado *Bases para a implantação de um sistema de acompanhamento e avaliação do Plano Estadual de Qualificação Profissional do Rio Grande do Sul 1996-1999.***

**6** O documento referido intitula-se *PLANFOR - Termos de Referência dos Projetos Especiais (SEFOR, novembro de 1996).*

**7** Os documentos referidos estão listados na nota 3.

1. Integrar-se a uma política pública de emprego, trabalho e renda	1.1 garantir oferta mínima anual de qualificação e requalificação profissional; 1.2 atender o conjunto da PEA urbana e rural e, prioritariamente, as populações em risco ou desvantagem social; 1.3 operar a integração entre qualificação profissional, seguro-desemprego e intermediação.
2. Ter como premissa a busca do desenvolvimento sustentável	2.1 definir as ações de qualificação e requalificação profissional em consonância com eixos estratégicos de desenvolvimento do país, dos estados e dos municípios.
3. Ter como foco a empregabilidade dos treinandos	3.1 definir as ações de qualificação e requalificação profissional levando em conta as potencialidades dos mercados de trabalho regionais ou locais; 3.2 propiciar a permanência, inserção ou reinserção da PEA no mercado de trabalho, ampliando também sua oportunidade de geração de renda.
4. Realizar cursos e treinamentos, visando à formação de um trabalhador capaz de saber fazer, de conhecer e de saber aprender	4.1 desenvolver habilidades básicas, específicas e de gestão, de forma integrada e com organização modular.
5. Atuar de forma descentralizada e em parceria (Estado e sociedade civil)	5.1 Secretaria do Trabalho: formular diretrizes gerais para implementação das ações de qualificação e requalificação profissional; mobilizar e orientar os parceiros e entidades executoras das ações (papel estratégico); 5.2 Comissão Estadual de Emprego: orientar, homologar e supervisionar o Plano (papel de apoio).

1. **planejamento:** mobilização, articulação e negociação entre atores, para identificar demandas e definir metas;

2. **gerenciamento:** mobilização e articulação de atores para a execução dos programas e para o controle público desta execução;

3. **execução:** organização dos cursos e realização da ação pedagógica;

4. **resultados:** grau de aproximação entre o previsto no Plano e o efetivamente realizado e benefícios das ações de educação profissional para os egressos dos programas.

Ao definir os **objetos a serem avaliados em cada fase do PEQ**, apresentados no quadro a seguir, a equipe da UFRGS preocupou-se em possibilitar aos atores sociais envolvidos nas diversas fases do PEQ/RS -

**9 A utilização do conceito *fases* no que se refere aos processos de construção e implementação do Plano e a seus resultados tem como objetivo permitir a observação dos referidos processos na seqüência temporal de seus principais momentos. No entanto, o critério decisivo para o agrupamento das ações em fases foi a semelhança de sua natureza no Plano. No caso da fase de execução, por exemplo, foi**

**Quadro II**  
**Objetos de Avaliação em cada Fase do Plano**

1. planejamento	1.1 construção das demandas; 1.2 construção das metas;
2. gerenciamento	2.1 seleção e contratação das instituições executoras dos programas; 2.2 divulgação dos programas; 2.3 inscrição dos alunos nos programas e cursos; 2.4 supervisão local dos programas;
3. execução	3.1 organização dos cursos; 3.2 realização da ação pedagógica;
4. resultados	4.1 alcance das metas do Plano globalmente e por programa; 4.2 relação entre os programas realizados e o mercado de trabalho; 4.3 relação entre o perfil dos alunos dos programas e a clientela alvo do Plano; 4.4 benefício para os egressos.

principalmente, à equipe técnica da Secretaria do Trabalho, responsável pela gestão em nível estadual - a clara identificação dos diferentes processos que compõem cada uma das fases.

Definidos os objetos a serem avaliados em cada fase do PEQ, foram estabelecidas pela equipe da UFRGS

**incluída a formulação dos diferentes programas de qualificação profissional que integram o Plano, atividade mais afeita à ação pedagógica, embora esta atividade tenha ocorrido temporalmente antes da fase de execução dos programas. No gerenciamento, por sua vez, foram reunidas ações prévias à organização dos cursos, como sua divulgação e a inscrição dos alunos, e, ainda, ações paralelas temporalmente à realização dos cursos, como a supervisão. Acreditou-se, no entanto, que a utilização do conceito fases, ainda que pudesse perder em precisão, possibilitaria maior visibilidade do processo avaliado.**

as **dimensões destes objetos a serem analisadas**. No que se refere às fases de planejamento, gerenciamento e execução dos programas de qualificação profissional, os documentos da SEFOR não apresentaram conceitos norteadores da avaliação claramente definidos, como o fizeram em relação aos resultados. A equipe da UFRGS estabeleceu, então, como procedimento para definir as dimensões, identificar, para cada objeto a ser avaliado, em cada uma das fases, as ações que deveriam ser realizadas e/ou as condições que deveriam ser garantidas, para que as linhas básicas e diretrizes gerais da política nacional pudessem ser implementadas, no que se refere àquele objeto específico. Na verdade, estas dimensões eram desdobramentos, especificações das linhas básicas e das diretrizes da política nacional, guardando, nesta condição, o caráter de critérios de avaliação.

Para identificar as ações a serem realizadas e as condições a serem garantidas, a equipe da UFRGS realizou um estudo dos documentos da SEFOR e do CODEFAT que apresentavam diretrizes de imple-

mentação específicas para diferentes momentos do Plano.<sup>10</sup> Assim, por exemplo, para o primeiro objeto da fase de planejamento - *construção das demandas* - foram estabelecidas as seguintes **dimensões**: 1) *mobilização dos parceiros para o processo de construção das demandas*; 2) *articulação e negociação entre os atores no processo de construção das demandas*. No que se refere ao primeiro objeto da fase de gerenciamento - *seleção e contratação das instituições executoras dos programas* - foram estabelecidas as **dimensões**: 1) *qualidade da execução*; 2) *articulação das instituições de educação profissional no Plano*.

Na fase de execução, para seu segundo objeto - *ação pedagógica* - foram estabelecidas as dimensões: 1) *concepção pedagógica que contemple a formação de um trabalhador capaz de saber fazer, de conhecer e de saber aprender*; 2) *metodologia de ensino que propicie a participação e a integração entre teoria e prática*. Na fase de resultados, para seu quarto objeto - *benefício para os egressos* - foram estabelecidas as **dimensões**: 1) *inserção no mercado de trabalho*; 2) *condições de inserção*; 3) *benefícios individuais*.

Para definir os **indicadores** que permitissem observar a realização das ações e/ou condições, estabelecidas como dimensões de cada objeto a ser avaliado, a equipe da UFRGS utilizou, novamente, os documentos da SEFOR e do CODEFAT que apresentaram diretrizes de implementação específicas para os diferentes momentos do Plano. Em relação a determinados momentos, no entanto, estes documentos não especificaram diretrizes, sendo impossível identificar ações ou condições ou, ainda, os sujeitos das ações ou os responsáveis pela garantia das condições propostas. Em alguns casos, esta indefinição pode ter sido decorrência de lacunas da política nacional, resultantes de um conjunto variado de fatores, como, por exemplo, a amplitude de determinados objetivos propostos pela política nacional. Em outros casos, as indefinições podem ter decorrido da própria forma descentralizada de gestão da política nacional.

Esta última situação ocorreu, por exemplo, no que se refere à metodologia de ensino a ser utilizada nos

cursos e treinamentos, que foi estabelecida pela equipe da UFRGS como uma das dimensões da ação pedagógica, definida, por sua vez, como um dos objetos da fase de execução dos programas de qualificação. Segundo os documentos da SEFOR, a metodologia de ensino deveria ser detalhada pelas instituições executoras dos cursos. Em casos como este, coube à equipe da UFRGS, em sua tarefa de avaliação, a elaboração de dimensões e indicadores específicos. Assim, foi estabelecida como uma das dimensões da ação pedagógica: *metodologia de ensino que propicie a participação e a integração entre teoria e prática*; e, como **indicadores**: 1) *desempenho do professor*; 2) *formas de trabalhar em aula*; 3) *alteração dos conteúdos programáticos e da metodologia de ensino previstas no planejamento dos cursos*; 4) *utilização de recursos materiais para as aulas teóricas e práticas*; 5) *critérios dos professores para a avaliação dos alunos*; 6) *organização dos conteúdos programáticos no tempo*.

Os indicadores que permitem a observação das diferentes dimensões a serem analisadas foram apresentados, com seus graus diversos de desdobramento, no conjunto de **quadros anexo** ao presente texto, no qual constam as diferentes **fases** dos programas de qualificação profissional com: 1) os **objetos** a serem avaliados em cada fase; 2) as **dimensões** destes objetos a serem analisadas; 3) os **indicadores** a serem observados; 4) as **fontes de informação** a serem utilizadas e 5) as **técnicas de pesquisa** para a coleta de informações.<sup>11</sup>

As **fontes de informação** definidas na metodologia apresentada foram: 1) atores diretamente envolvidos nos diferentes momentos de realização do Plano; 2) documentos produzidos ou utilizados nos processos de construção e implementação do Plano; 3) dados secundários como os da PNAD, da PED-RMPA e da RAIS; e 4) aulas dos cursos do PEQ, no momento de sua realização. Dentre estas fontes, como já foi referido, foram considerados prioritários os atores envolvidos na implantação do Plano.

10 Estas diretrizes foram identificadas através do estudo dos seguintes documentos: 1) *Resolução nº 126/96 do CODEFAT*; 2) *PLANFOR- Plano Nacional de Educação Profissional: termos de referência dos programas de educação profissional (novembro/1996)*; 3) *PLANFOR 1996/99 - Plano Nacional de Educação Profissional: planos e projetos de educação profissional - guia de planejamento e execução (junho/1997)*; 4) *PLANFOR- Plano Nacional de Educação Profissional/PEQs - Planos Estaduais de qualificação: avaliação externa dos PEQs: acompanhamento de egressos - termo de referência (setembro/1997)*.

11A variação no grau de desdobramento dos indicadores deve-se, fundamentalmente, a duas razões: 1) os diferentes graus de complexidade das dimensões avaliadas exigiram, em alguns casos, a utilização de um conjunto de sub-dimensões a serem observadas; 2) a política nacional é um processo recente e, além disto, prevê a flexibilidade na implementação dos planos estaduais, nem sempre permitindo a definição de categorias permanentes para composição dos indicadores. Para verificar de forma mais completa o desdobramento dos indicadores efetuado pela UFRGS nas diferentes avaliações, em alguns casos, recomenda-se a leitura dos relatórios de avaliação do PEQ/RS já realizados, relativos aos anos de 1996 e 1997.

O universo destes atores foi constituído por: 1) equipe técnica da Secretaria do Trabalho; 2) direção do Departamento do Trabalho desta Secretaria; 3) instituições parceiras da Secretaria do Trabalho na construção das demandas de programas e cursos; 4) Comissão Estadual de Emprego; 5) instituições contratadas pela Secretaria do Trabalho para a execução dos programas; 6) instituições participantes da supervisão dos programas; 7) alunos dos programas de educação profissional; 8) professores dos programas; 9) egressos dos programas avaliados; 10) estabelecimentos empregadores de egressos.

A abrangência na coleta de informações junto a estes atores (amostra ou universo) e, conseqüentemente, as técnicas a serem utilizadas foram definidas em função da importância da participação destes atores na implementação do Plano e do número de pessoas que compunham cada categoria de ator. A partir destes critérios, foram estabelecidas as **técnicas de coleta de informações**, apresentadas no quadro a seguir.

Na metodologia construída, os **questionários** e os **roteiros de entrevistas** deviam ser elaborados de forma a permitir que os atores se manifestassem sobre os

### Quadro III Técnicas de Coleta de Informações Conforme Atores

1. questionário aplicado com base em amostra	1.1 alunos dos cursos; 1.2 professores dos cursos; 1.2 egressos dos cursos.
2. entrevista estruturada realizada com base em amostra	2.1 instituições parceiras da Secretaria do Trabalho na construção das demandas de programas e cursos; 2.2 instituições participantes da supervisão dos programas.
3. entrevista estruturada para o universo	3.1 instituições contratadas pela Secretaria do Trabalho para a execução dos programas; 3.2 estabelecimentos empregadores dos egressos pesquisados.
4. entrevista parcialmente estruturada para representante(s)	4.1 Direção do Departamento do Trabalho da Secretaria do Trabalho; 4.1 Comissão Estadual de Emprego.
5. entrevista em profundidade com representante(s)	5.1 equipe técnica da Secretaria do Trabalho.

diferentes momentos do Plano dos quais participaram. As respostas dos questionários deviam ser processadas, dando origem a tabelas de frequência simples e cruzamentos. As respostas às questões fechadas das entrevistas estruturadas deviam ser tabuladas e aquelas relativas às questões abertas sistematizadas. As entrevistas parcialmente estruturadas e em profundidade deviam ser gravadas, transcritas e analisadas.

Quanto aos **documentos**, deviam ser realizadas a leitura e a sistematização de informações selecionadas, as quais deviam dar origem a esquemas, quadros e/ou

tabelas. A partir dos **dados secundários**, deviam ser elaboradas tabelas.

A **observação de aulas** dos cursos do PEQ, no momento de sua realização, devia ser feita em turmas escolhidas a partir da amostra de professores e alunos já referida. As visitas para observação deviam envolver também entrevistas parcialmente estruturadas com alunos e professores destas turmas. Neste momento, deviam ser coletados, ainda, os polígrafos utilizados.

As informações obtidas através das visitas, por seu caráter qualitativo, deviam ter por objetivo auxiliar na



interpretação das informações levantadas através dos questionários aplicados junto à amostra mais ampla de professores e alunos. Isto porque respostas de questionários fechados, muitas vezes, podem, por um lado, omitir aspectos relevantes para a análise e, por outro, não traduzir com clareza o pensamento dos atores.

As informações obtidas através das diferentes fontes e técnicas de coleta e tratamento dos dados deviam ser sistematizadas a partir dos indicadores referentes às dimensões dos objetos a serem avaliados em cada fase. A análise devia ser apresentada em relatórios, da seguinte forma: 1) cada fase devia ser apresentada em um capítulo, com introdução, desenvolvimento da análise, considerações finais e recomendações próprias, de modo a permitir sua leitura em separado, conforme o interesse do leitor; 2) a análise do conjunto das fases devia dar origem a considerações e recomendações finais do relatório.

Cumprir observar que uma avaliação do Plano com a abrangência de fontes de informação como a aqui proposta depende de uma postura de disponibilização dos dados por parte dos gestores em âmbito estadual, que, por sua vez, depende da valorização do trabalho de avaliação externa. Além desta disponibilidade, o trabalho de avaliação necessita de uma sistematização permanente das informações relativas ao Plano, por parte de seus gestores. Não menos importante é a disponibilidade de recursos financeiros para sua execução.

A metodologia aqui proposta previu também formas de realizar sua própria avaliação – **retro-avaliação** – através de: 1) diálogo permanente com a equipe técnica da Secretaria do Trabalho; 2) solicitação de apreciação deste trabalho nos roteiros de entrevista com os atores responsáveis pela gestão global do Plano; 3) debate dos resultados do trabalho em encontros realizados com atores envolvidos no processo de construção e implementação do Plano Estadual; 4) análise dos relatórios pela equipe responsável pela avaliação nacional do PLANFOR.

### **APLICAÇÃO DA METODOLOGIA: POSSIBILIDADES E LIMITES**

Em primeiro lugar, é preciso observar que o trabalho de avaliação realizado pela equipe da UFRGS, o qual é, na verdade, parte da política nacional de educação profissional em processo de construção, teve também uma natureza processual. Ainda que os componentes básicos da metodologia, junto com as definições gerais, tenham sido estabelecidos já em 1996, quando da avaliação do PEQ/RS daquele ano, eles foram desenvolvidos, com novas especificações, reordenamentos e supressões durante o processo de avaliação do PEQ/RS 97. A experiência de trabalho destes dois anos permitiu à equipe da

UFRGS a consolidação da metodologia de avaliação apresentada à Secretaria do Trabalho, em abril de 1998 e aqui exposta. Esta metodologia, por sua vez, foi considerada pela equipe da UFRGS como a base para o posterior estabelecimento de um sistema de acompanhamento e avaliação do PEQ/RS, demandado por aquela Secretaria desde 1996.

Esta metodologia incluiu aspectos analisados e procedimentos utilizados nas avaliações do PEQ/RS de 1996 e de 1997, bem como outros a serem ainda incorporados apenas a partir do trabalho de avaliação do Plano de 1998 e de anos posteriores. Ela permitiu a elaboração de três relatórios descritivos e analíticos referentes às fases de planejamento, gerenciamento, execução e resultados, incluindo a pesquisa de acompanhamento de egressos no mercado de trabalho, dos programas de qualificação do Plano de 1996. Permitiu, ainda, a elaboração de um relatório descritivo e analítico referente às fases de planejamento, gerenciamento, execução e parte dos resultados dos programas de qualificação do Plano de 1997.<sup>12</sup>

Estes relatórios possibilitaram uma visão abrangente dos PEQs de 1996 e 1997, considerados como totalidades complexas a serem compreendidas em cada uma de suas partes – as fases do Plano – e no conjunto destas partes, e forneceram, ainda, um grau de especificação das informações suficiente para dar conta, de forma consistente, dos principais êxitos e problemas evidenciados pelos Planos a cada ano, permitindo, também uma análise comparativa - entre os dois anos - do comportamento de dimensões e indicadores considerados relevantes para a identificação de avanços obtidos e de aspectos merecedores de novas orientações.

Além disto, na medida em que, entre 1996 e 1997, ampliou-se o campo de observação do trabalho de avaliação<sup>13</sup>, ampliando-se também a quantidade de informações analisadas, foi realizado, no relatório relativo ao PEQ/RS de 1997, um esforço de síntese, apresentando-se, nos capítulos referentes a cada uma das fases do Plano, além da introdução, do texto descritivo e analítico e das considerações finais, uma síntese esquemática das principais dimensões e indicadores tratados naquela fase.

Este esforço de síntese recolocava em cena a questão que havia levado à primeira definição geral estabelecida pela equipe da UFRGS, em 1996, e que se tornou central na análise do PEQ/RS de 1998: a abrangência da avalia-

12 A pesquisa de acompanhamento de egressos no mercado de trabalho, relativa aos programas do Plano de 1997, está em fase de processamento de dados.

13 Por razões de ordem administrativa, em 1996, mais de 80% dos treinandos estiveram vinculados a um dos programas – o Programa Estadual –, o único que a equipe da UFRGS teve condições de analisar

ção. Em 1996 e em 1997, a realização dos programas de qualificação profissional concentrou-se no segundo semestre, estendendo-se a avaliação dos programas de cada ano até meados do ano seguinte.<sup>14</sup> No que se refere à pesquisa de acompanhamento de egressos no mercado de trabalho, que previa um período de seis a nove meses para a busca dos egressos, o trabalho de avaliação estendia-se até o final do ano seguinte ao de realização dos cursos.

Em 1998, diferentemente dos anos anteriores, a realização dos programas concentrou-se no primeiro semestre, levando a equipe da UFRGS a iniciar o trabalho de avaliação de PEQ/RS 98 concomitantemente à realização do trabalho de avaliação do PEQ/RS 97. Esta situação levou a equipe da Universidade a retirar de seu projeto de avaliação do PEQ/RS 98 fases e dimensões de fases, de modo a tornar viável o cumprimento do cronograma de entrega dos relatórios de avaliação estabelecido pela Secretaria do Trabalho. Foram retiradas do projeto as fases ou dimensões de fases cuja realização estava prevista para ocorrer de forma muito semelhante àquela verificada no PEQ/RS 97, já avaliado. Foram retiradas, por exemplo, a fase de gerenciamento dos programas e, na fase de execução, a dimensão relativa à concepção pedagógica, a ser observada através da formulação dos programas de qualificação e do planejamento dos cursos.<sup>15</sup>

Colocou-se, de forma central, no ano de 1998, a questão da priorização de objetos a serem avaliados, de dimensões, indicadores, fontes de informação e técnica de coleta a serem utilizados, bem como do estabelecimento de periodicidade para a avaliação de cada uma das fases do Plano. A definição de prioridades e de periodicidades, na verdade, se constituía em mais um momento do processo de construção de um sistema de avaliação do PEQ/RS, resultante do próprio trabalho até então realizado, na perspectiva adotada pela equipe da UFRGS, já em 1996. Esta definição estava ligada, ainda, a outra questão: o tipo de trabalho realizado pela equipe de avaliação.

Na busca de analisar o PEQ/RS como uma totalidade, desde seu momento inicial até seus resultados finais, em termos de benefícios para os egressos, considerou-se que, mesmo que a análise de cada parte, isto é, de cada fase, fosse de responsabilidade de diferentes subgrupos da equipe da UFRGS, o trabalho de cada membro da equipe deveria ser feito à luz do conhecimento da

política nacional de educação profissional, considerada em sua trajetória, e do PEQ/RS em seu conjunto, considerando-se que a efetiva compreensão das partes dependia de uma clara compreensão do todo.

Ademais, este conhecimento do todo permitia a circulação de técnicos entre os diferentes subgrupos de trabalho, em determinados momentos, e estes técnicos, ao adquirirem um crescente conhecimento do Plano, tornavam-se imprescindíveis para o treinamento de novos membros a serem incorporados, em casos de recrutamento para substituição de pesquisadores ou ampliação da equipe. No que se refere ao recrutamento, cabe observar que a integração à equipe da UFRGS de técnicos de outras instituições, cujos conhecimentos e experiências foram de fundamental importância para o trabalho realizado, comprovou a riqueza de uma integração de esforços, não apenas entre áreas diversas de conhecimento, mas entre diferentes tipos de espaços dedicados a sua produção.

O domínio de um conhecimento básico sobre a política nacional de educação profissional e sobre o PEQ/RS, somado à competência técnica e à postura de envolvimento efetivo com o trabalho a ser realizado, constituiriam um perfil de pesquisador que não foi de fácil obtenção. Assim - dada a impossibilidade de ampliações significativas do número de membros da equipe, em prazos curtos - para manter a concepção geral que orienta o trabalho e para poder responder à demanda de avaliação de Planos que se realizam em intervalos irregulares, levando à superposição de tarefas de avaliação, tornou-se urgente avançar no processo, já iniciado em 1998, de priorização de objetos de avaliação, dimensões, indicadores e até de fontes de informação e de técnicas de coleta destas informações.

Este avanço na priorização deve, necessariamente, resultar da experiência de avaliação de algumas edições do PEQ/RS, que permita observar a pertinência dos componentes da metodologia, para que sejam mantidos, retirados ou utilizados apenas periodicamente. Este avanço deve resultar, ainda, de uma discussão com os atores envolvidos na implantação do Plano - principalmente a equipe técnica da Secretaria do Trabalho - capazes de identificar elementos essenciais a serem analisados. A proposta desta discussão é coerente com a quarta definição geral

---

naquele ano, tendo em vista que, entre os demais programas, houve cancelamento de turmas, cursos e, inclusive, de programas inteiros, impossibilitando a aplicação de questionários junto a alunos e professores. Em 1997, diferentemente, foram avaliados 19 programas.

14 Os cursos foram realizados, em 1996 e 1997, nos últimos meses do ano.

15 Atualmente (agosto de 1998), como já foi referido, a pesquisa de acompanhamento de egressos no mercado de trabalho, relativa aos programas do Plano de 1997, está em fase de processamento de dados e está sendo realizado também o trabalho de avaliação do Plano de 1998.

estabelecida pela equipe técnica no início de seu trabalho: o caráter democrático da metodologia.

Implicando um redimensionamento da abrangência da avaliação, o avanço no processo de priorização tem conseqüências sobre a segunda definição geral estabelecida pela equipe da UFRGS: o tipo de avaliação. O redimensionamento da abrangência permite, não apenas que se estabeleça um maior número de relações entre os indicadores utilizados para cada fase do Plano e também entre essas próprias fases, como, principalmente, que se avance no sentido da discussão das possibilidades e limites da política nacional de educação profissional, a partir da experiência acumulada nas avaliações do PEQ/RS realizadas até aqui.

Um exemplo de pontos que merecem uma discussão mais detida é a forma de atuação descentralizada proposta pela SEFOR para a implementação da política nacional. Se, por um lado, ela é inovadora na prática das políticas públicas no Brasil, representando, portanto, um importante avanço a ser mantido, por outro, ela carece de definições mais claras sobre o papel dos atores envolvidos, principalmente do Estado, que, se não deve centralizar as decisões, por outro lado, deve desempenhar papéis específicos, como, por exemplo, o de suporte técnico e de monitoramento a seus parceiros, de forma a contribuir para que as atribuições destes parceiros possam ser desempenhadas em conformidade com as diretrizes da política nacional.

A complexidade destas atribuições – e, portanto, o caráter decisivo do apoio técnico a ser prestado aos parceiros por elas responsáveis – pode ser exemplificada na orientação de que os cursos e treinamentos que compõem os programas de qualificação sejam definidos de acordo com as **potencialidades dos mercados de trabalho locais e regionais**. A realização desta orientação não está de modo algum garantida pela simples atribuição da tarefa a parceiros de âmbito regional ou local; são inúmeras as pré-condições para que ela se realize, de forma consistente, estando por ser desenvolvidos, no bojo dos PEQs, instrumentos à altura do desafio colocado por esta orientação nacional.

Outro exemplo de questão a ser problematizada é a construção dos PEQs a partir de uma pluralidade de programas, que enfocam clientelas ou setores de atividade econômica específicos. É importante verificar, entre outros elementos: 1) se um número elevado desses programas não representa, num momento em que a política está ainda se consolidando, uma complexificação da gestão dos Planos Estaduais, que sobrecarrega as estruturas das Secretarias e pulveriza os espaços de articulação dos atores sociais; 2) se tal diversificação não dificulta a construção de Planos com maior organicidade, informados por uma concepção estratégica do papel da qualificação

profissional do ponto de vista do desenvolvimento econômico regional ou local; 3) se a alternância do foco desses programas – ora em atividades econômicas, ora em clientelas – não dificulta uma composição final equilibrada sob os dois pontos de vista.

Finalmente, entre os limites mais significativos encontrados pela equipe da UFRGS em seu trabalho, esteve uma questão ligada ao caráter democrático da avaliação, que se verificou não no momento da construção dos relatórios, mas da discussão de seus resultados: o pouco tempo dedicado ao diálogo com a equipe técnica da Secretaria do Trabalho, para esta discussão, em função do acúmulo de tarefas, tanto da equipe da Universidade, quanto da equipe da Secretaria. No intervalo de dois anos, foram realizados somente dois encontros para o debate dos relatórios produzidos.

Além disto, foi reduzido o espaço de discussão da equipe de avaliação com os demais atores sociais mais diretamente envolvidos com a implantação do Plano: parceiros da Secretaria na construção das demandas de cursos, gerenciadores em nível regional e local do Plano, instituições contratadas para a execução dos cursos, Comissão Estadual de Emprego e Comissões Municipais de Emprego. No mesmo intervalo de dois anos, os resultados do trabalho de avaliação do PEQ/RS de 1996 foram apresentados em um painel, durante o Fórum Estadual de 1997, no qual foi possível observar a importância deste debate, tanto para os atores envolvidos na implementação do Plano, quanto para a equipe avaliadora da UFRGS.

A democratização do acesso aos resultados dos relatórios de avaliação pode ocorrer, ainda, através da divulgação de relatórios ou de parte deles aos atores sociais envolvidos em cada uma das fases do Plano, o que ainda não foi realizado.

Apesar dos limites expostos, considera-se que, no balanço geral, a metodologia construída pela equipe da UFRGS se constituiu em um instrumento apropriado para trazer à tona os avanços já conquistados e os limites ainda enfrentados na condução, em nível estadual, da política nacional de educação profissional. As mudanças implantadas pela Secretaria do Trabalho nas sucessivas edições do PEQ/RS permitiram depurar essa metodologia e expandir suas potencialidades. Assim como os atores sociais envolvidos na implantação da política nacional de educação profissional, a equipe da UFRGS acumulou experiência nesse campo ainda novo de atuação e instrumentalizou-se para identificar acertos consolidados e lacunas recorrentes nos Planos Estaduais de Qualificação do Rio Grande do Sul, constituindo um corpo de conhecimentos que pode contribuir para os necessários ajustes e reorientações da política nacional de educação profissional.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Documentos Oficiais

CODEFAT. Resolução nº 126/96. Brasília, 1996.

SEFOR/MTb. *Questões críticas da educação brasileira* - consolidação de propostas e subsídios para ações nas áreas da tecnologia e da qualidade. Brasília, 1995.

\_\_\_\_\_. *Educação profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentado*. Brasília, 1995.

\_\_\_\_\_. *Plano nacional de educação profissional: trabalho e empregabilidade*. Brasília, 1996.

\_\_\_\_\_. *PLANFOR: termos de referência dos programas de educação profissional*. Brasília: FAT/CODEFAT, 1996.

SEFOR/MTb. *PLANFOR: termos de referência dos projetos especiais*. Brasília: FAT/CODEFAT, 1996.

\_\_\_\_\_. *Sistema público de emprego e educação profissional: implementação de uma política integrada*. Brasília, 1996.

\_\_\_\_\_. *PLANFOR avaliação externa dos PEQs - acompanhamento de egressos - termo de referência*. Brasília: FAT/CODEFAT, 1997.

\_\_\_\_\_. *PLANFOR: planos e projetos de educação profissional - guia de planejamento e execução*. Brasília: FAT/CODEFAT, 1997.

### Documentos da UFRGS

#### Relatórios

BULHÕES, Maria da Graça et alii. Projeto de criação das bases de um sistema de acompanhamento e avaliação do Plano Estadual de Trabalho - Qualificação Profissional - período 1996/1999 - 1º Relatório, janeiro 1997.

BULHÕES, Maria da Graça et alii. Projeto de criação das bases de um sistema de acompanhamento e avaliação do Plano Estadual de Trabalho - Qualificação Profissional - período 1996/1999 - 2º Relatório - Análise dos resultados, maio 1997.

BULHÕES, Maria da Graça et alii. Avaliação do Plano Estadual de Qualificação Profissional do Rio Grande do Sul -1996: abrangência do Plano de 1996 e contexto da economia gaúcha, janeiro 1998.

BULHÕES, Maria da Graça et alii. Pesquisa de acompanhamento dos egressos - PEQ/RS -1996, abril, 1998.

#### Projetos

Projeto de avaliação do Plano Estadual de Trabalho - Qualificação Profissional do Rio Grande do Sul - período 1996/1999 - Avaliação de programas de 1997, outubro 1997.

## Literatura Consultada

- AGUILAR, Maria José; ANDER-EGG, Ezequiel. *Avaliação de serviços e programas sociais*. Petrópolis: Vozes, 1994.
- BOYER, Robert (sous la dir. de). *La flexibilité du travail en Europe*. Paris: La Découverte, 1986.
- CASTEL, Robert. *Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat*. Paris: Fayard, L'espace du politique, 1995.
- COHEN, Ernesto; FRANCO, Rolando. *Avaliação de projetos sociais*. Petrópolis: Vozes, 1993.
- COOK, T. D; REICHARDT, C. S. *Metodos cualitativos y cantitativos en investigacion evaluativa*. Madrid: Morata, 1995.
- FIGARI, Gérard. *Avaliar: que referencial?* Portugal: Porto Editora, 1996.
- GRAWITZ, Modeleine. *Méthodes des Sciences Sociales*. Paris: Dalloz, 1986.
- HIRATA, Helena. *Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero*. II Congresso Latino-Americano de Sociologia do Trabalho O mundo do trabalho no contexto da globalização: desafios e perspectivas. Águas de Lindóia, 1 a 5 de dezembro de 1996.
- KERN, Horst, SCHUMANN, Michael. *La fin de la division du travail? La rationalisation dans la production industrielle*. Paris: Les éditions de la MSH, 1989.
- LEITE, Márcia de Paula. *Reestruturação produtiva e qualificação: reflexões sobre a experiência brasileira*. In: *São Paulo em Perspectiva*, 10 (1) 1997.
- \_\_\_\_\_. *Competitividade e trabalho na cadeia automotiva brasileira*. Programa de Pesquisa em Ciência, Tecnologia, Qualificação e Produção. Convênio CEDES/FINEP-PROEDUC/CNPq - CCDT, 1997.
- LIEDKE, Elida (coord). *Novas tecnologias, formação, inserção e reinserção profissional*. Convênio CEDES/ FINEP/CNPq. Programa de Pesquisa em Ciência, Tecnologia, Qualificação e Produção, 1997.
- LUDKE, Menga; ANDRÉ, Marli. *Pesquisa em educação: abordagens qualitativas*. São Paulo: E.P.U, 1986.
- MARKERT, Werner. *'Lean Production' - uma revolução da forma de produção capitalista?*. In: *EDUCAÇÃO E SOCIEDADE*. Campinas: CEDES/PAPIRUS, nº 49, Ano XV, Dez. 1994.
- MATTOSO, Jorge Eduardo L. *O novo e inseguro mundo do trabalho nos países avançados*. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso et alii. *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*. São Paulo: SCRITTA, 1994.
- MEDEIROS, Carlos A.; SALM, Cláudio. *O futuro do mercado de trabalho*. In: *Novos Estudos CEBRAP*. São Paulo: CEBRAP, nº 39, 1994.
- NEVES, Antônio Oliveira; PEDROSO, Paulo; MATIAS, Nelson. *O sistema de aprendizagem em Portugal: experiência de avaliação crítica*. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional, 1996.
- OLIVEIRA, Francisco de. *Para além do principio do mercado*. NEDIC/USP, 1998. (digitado).
- REIS, Elisa; ALMEIDA, Maria Hermínia T. de; FRY, Peter (orgs.). *Pluralismo, espaço social e pesquisa*. São Paulo, Hucitec/ANPOCS, 1995.
- SAUL, Ana Maria. *Avaliação emancipatória: desafio à teoria e à prática de avaliação e reformulação de currículo*. São Paulo: Cortez/Autores Associados, 1988.
- ZARIFIAN, Philippe. *Travail et communication. Essai sociologique sur le travail dans la grande entreprise industrielle*. Paris: PUF, 1996.