



Organización
Internacional
del Trabajo



► Relatório de gestão 2022-2023 e Plano de ação da OIT/Cinterfor 2024-2025

Outubro de 2023, Punta Cana, República Dominicana



► Relatório de gestão 2022-2023 e Plano de ação da OIT/Cinterfor 2024-2025

Outubro de 2023, Punta Cana, República Dominicana



Organización
Internacional
del Trabajo





Copyright © Organização Internacional do Trabalho (OIT/Cinterfor) 2023

As denominações usadas, conforme a prática seguida pelas Nações Unidas, e a forma de apresentação dos dados nas publicações da OIT não implicam um juízo por parte da Organização Internacional do Trabalho em relação à situação jurídica dos países, áreas ou territórios citados, ou de suas autoridades, nem sobre a delimitação de suas fronteiras. A responsabilidade das opiniões expressadas nos artigos, estudos e outras colaborações assinadas pertence, exclusivamente, a seus autores, e sua publicação não implica aprovação da OIT.

As referências a empresas, processos ou produtos comerciais não implicam qualquer aprovação por parte da OIT, assim como o fato de empresas, processos ou produtos comerciais não serem mencionados não implica uma desaprovação.

Para obter mais informações sobre as publicações e produtos digitais da OIT, visite nosso site: www.ilo.org/publns.

O Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na Formação Profissional (OIT/Cinterfor) é um serviço técnico da OIT, estabelecido em 1963, com o fim de promover e coordenar os esforços das instituições e organismos dedicados à formação profissional na região.

Visite o site www.oitcinterfor.org

Atribuição da propiedad – A obra deve ser citada da seguinte forma: [OIT/Cinterfor. *Informe de gestión 2022-2023 y Plan de acción de OIT/Cinterfor 2024-2025*, Montevideo: OIT/Cinterfor, 2023].

ISBN: 978-92-9088-311-1

► Contenidos

Prefácio	7
Contexto regional e continuação da implementação da visão estratégica do Centro	7
PARTE I. Implementação do programa de trabalho aprovado para o biênio 2022-2023	17
A. Identificar os desequilíbrios atuais entre a oferta e a demanda por competências de trabalho e antecipar as necessidades futuras dessas competências	18
B. Políticas em matéria de competências de trabalho e de aprendizagem permanente, modelos de governança e sistemas de financiamento	22
C. Conceber e oferecer opções de aprendizagem inovadoras, flexíveis e inclusivas que incluam a formação no local de trabalho e a aprendizagem de qualidade	26
D. Transição digital dos sistemas de desenvolvimento das competências e fortalecimento das competências digitais	32
E. Diálogo social e desenvolvimento de capacidades dos representantes tripartites	35
PARTE II. Avanços, inovações e principais resultados nos meios de ação e serviços do Centro	39
Plataforma de aprendizagem permanente	39
Plataforma web e redes sociais	43
Proyectos de Inovação Colaborativa (PIC)	48
PARTE III. Recursos del Centro	51
3.1 Situación presupuestal al final del bienio 2020-2021	51
3.2 Ejecución del presupuesto regular 2022-2023	52
3.3 Contribuciones voluntarias	53
3.4 Movilización de recursos de cooperación técnica y extrapresupuestarios	54
PARTE IV. Plano de trabalho da OIT/Cinterfor para o biênio 2024-2025	57
Introdução	57
Plano de trabalho para o biênio 2024-2025	59
Área de resultados 1: políticas, governança e mecanismos de financiamento aprimorados para obter sistemas eficazes de desenvolvimento de competências e aprendizagem permanente	61
Área de resultados 2: informações aprimoradas sobre as necessidades de competências	62
Área de resultados 3: programas e percursos de aprendizagem inovadores e flexíveis	63
Área de resultados 4: programas de desenvolvimento de competências inclusivos que atendam às diversas necessidades dos mercados de trabalho	64
Área de resultados 5: aprendizagem e formação baseados no trabalho de qualidade em prol da empregabilidade, a produtividade e a sustentabilidade das empresas	65
Anexos	67
Lista de siglas e abreviações	71



► Prefácio

O documento a seguir, apresentado pela Diretoria da OIT/Cinterfor, é composto por:

- Relatório de gestão do período de novembro de 2021 até setembro de 2023.
- Plano de trabalho proposto para o período 2024-2025.

Ele foi preparado para análise e discussão durante a sessão ordinária do Comitê de Programa e Orçamento (CPO, 3 de outubro de 2023) e na 46ª Reunião da Comissão Técnica da OIT/Cinterfor (4 a 6 de outubro de 2023), a serem realizadas em Punta Cana, República Dominicana.

Ele contém, primeiramente, uma síntese das melhoras e inovações introduzidas em diferentes instâncias das operações do Centro, das atividades e os resultados alcançados nos últimos dois anos, bem como um relatório sobre os recursos humanos e financeiros. A continuação, incorpora o plano de trabalho para o biênio 2024-2025, que será enriquecido pelo debate e pelas propostas resultantes das discussões prévias e de outras atividades preparatórias e de acompanhamento.

Desde a 45ª Reunião da Comissão Técnica (RCT), realizada em Madri de 16 a 18 de novembro de 2021, a OIT/Cinterfor tem trabalhado na implementação do Plano de Trabalho para o biênio aprovado na ocasião, bem como em várias ações adicionais não previstas naquele momento.

Esse plano foi elaborado em torno de cinco eixos:

1. desequilíbrios entre oferta e demanda de trabalho e antecipação das competências;
2. competências de trabalho e aprendizagem permanente, governança e sistemas de financiamento;
3. metodologias de aprendizagem inovadoras, flexíveis e inclusivas: formação no local de trabalho e aprendizagem de qualidade;
4. transição e competências digitais; e
5. diálogo social e desenvolvimento das capacidades dos representantes tripartites.

► Contexto regional e continuação da implementação da visão estratégica do Centro

A ação do Centro, cujos avanços são apresentados nesse relatório, foi orientada por elementos do contexto econômico e social da região. Isso engloba tanto aspectos de longo prazo quanto questões conjunturais.

Em relação a essas últimas, vale destacar que a região da América Latina e o Caribe está passando por uma recuperação lenta e desigual da pandemia da COVID-19, com um crescimento econômico baixo, com uma projeção de 1,2% em média até 2023¹. Além disso, fortes pressões inflacionárias foram observadas em 2022 e 2023, regional e globalmente, principalmente

¹ Acesso em: https://www.cepal.org/sites/default/files/pr/files/tabla_proyecciones_cepal_abril-2023_es.pdf

devido ao aumento dos preços da energia e dos alimentos. Esses fatores levaram a taxas de juros mais altas e ao aumento da desigualdade.

Ao mesmo tempo, a OIT adverte que a lenta recuperação das taxas de emprego regionais é acompanhada por uma maior informalidade e um aumento no número de trabalhadores em situação de pobreza. Grupos particularmente vulneráveis, como os jovens e as mulheres, continuam tendo mais dificuldade de inserção laboral em condições de trabalho decente.

A formação também foi fortemente afetada durante o período da pandemia, especialmente em relação à queda no número de horas que as pessoas puderam dedicar ao estudo, ao número de horas oferecidas pelos professores e a uma alta porcentagem de participantes que enfrentaram dificuldades para se conectar e viram reduzidas as possibilidades de interação com colegas e professores durante o ciclo escolar. Embora a transição digital na formação profissional tenha se acelerado e tenham surgido novas oportunidades que devem ser levadas em conta na elaboração de políticas públicas para a formação profissional, as lacunas digitais também se agravaram, somando-se às lacunas estruturais na região, como a informalidade, a baixa produtividade e as desigualdades econômicas e sociais.

As Instituições de Formação Profissional (IFP) da região responderam agilmente à pandemia, adotando iniciativas que aceleraram o uso de meios digitais em suas ações e estratégias implementadas

para manter a atividade. Isso catalisou mudanças iminentes nos modelos pedagógicos, o conteúdo curricular, o desenvolvimento profissional de professores e instrutores, o financiamento e a assinatura de novas parcerias. No período pós-pandemia, as IFPs continuam aprofundando essas transformações, com o objetivo de ampliar o acesso à oferta de oportunidades formativas pertinentes e de qualidade.

Assim, as IFPs desempenharam um papel ativo durante a pandemia e na implementação de novas práticas e aprendizados no retorno à presencialidade. Elas têm oferecido respostas certas acelerando a digitalização na suas ofertas, formando professores e fortalecendo as competências digitais de seus participantes.

No entanto, a centralidade que o período da pandemia deu aos desafios da transformação digital para as instituições e sistemas de formação profissional está longe de ser um fenômeno conjuntural e restrito apenas ao imperativo de adaptação, em parte por meio da digitalização, da oferta formativa. De qualquer forma, a pandemia significou tanto a aceleração de um processo já em andamento quanto um aumento, ou maior visibilidade, de suas implicações em todos os níveis.

Naverdade, a região está atravessando uma das grandes transições do nosso tempo: uma rápida transformação em direção a sociedades e economias digitais. Esse processo de adoção e uso generalizado de tecnologias digitais em múltiplos aspectos

da vida social e econômica engloba desde a comunicação e o acesso a informações por parte das pessoas até as operações comerciais e os serviços governamentais.

Na medida em que esse é um processo que causa tanto a obsolescência de certos conhecimentos, tarefas, atividades e ocupações quanto a geração de novas oportunidades de emprego e negócios, o papel das políticas de formação profissional torna-se fundamental. Somente por meio da elaboração e implementação adequadas dessas políticas é que se pode esperar que a inevitável transformação econômica e produtiva seja, ao mesmo tempo, socialmente justa.

Ao longo deste biênio, o Centro tem realizado uma série de ações para enfrentar os desafios instrumentais e de base. Os instrumentais dizem respeito à própria transformação digital da gestão e da oferta formativa das instituições e sistemas, cuja necessidade foi evidenciada durante a pandemia, mas como um imperativo que permanece e se projeta para o futuro. Os desafios de base, por outro lado, referem-se às estratégias e metodologias mais eficazes para garantir o desenvolvimento das novas competências digitais, em prol de promover a empregabilidade, as capacidades empreendedoras e o apoio ao setor produtivo para enfrentar o novo ambiente que essa transição gera.

A transição digital não é a única tendência de mudança que está afetando as sociedades e as economias da região e, portanto, apresenta desafios para a formação profissional. Outra, de

importância crescente, é a transição para sociedades e economias mais sustentáveis e livres de carbono. Essa transição consiste em reduzir a dependência de combustíveis fósseis e as altas emissões de carbono, substituindo-os por fontes de energia mais sustentáveis, renováveis e respeitosas do meio ambiente, bem como em introduzir modos de produção e consumo que, ao mesmo tempo em que contribuem para o dito anteriormente, reduzem o desperdício de energia, materiais e, portanto, a contaminação.

Assim como na transição digital, ela também cria oportunidades de desenvolvimento econômico e emprego, desde que seja, ao mesmo tempo, justa. Isso implica que o processo não deixe para trás pessoas e comunidades que dependem de setores ou indústrias que serão afetados por essa transição. Mais uma vez, a formação profissional aparece como parte do repertório de políticas que podem minimizar os impactos sociais e econômicos negativos, e aproveitar as oportunidades emergentes.

As instituições de formação profissional da região tomaram nota disso para adaptar sua oferta de formação e responder às crescentes demandas dos novos setores “verdes” ou dos setores tradicionais que buscam se adaptar a essa transição. Um aspecto fundamental nesse caminho, que o Centro tem procurado apoiar tecnicamente, é a identificação e a antecipação da demanda por competências ligadas a esses novos setores, conforme estabelecido neste relatório. Complementarmente, e por

meio do apoio a ações no campo, tem sido feito um trabalho de transversalização da dimensão ambiental no própria formação profissional.

Uma terceira transição muito significativa para a região, mas de natureza diferente, é a chamada transição demográfica. De forma geral e simples, ela consiste na transição das populações de altas para baixas taxas de natalidade e para uma expectativa de vida mais longa. Essa transição, que se encontra em diferentes estágios nos países da região, tem consequências importantes para os mercados de trabalho e apresenta desafios significativos para as políticas públicas de emprego, proteção social, saúde, educação e formação profissional, entre outras.

Os países com uma alta proporção e crescimento da população de jovens enfrentam desafios quantitativos e qualitativos para as políticas de formação. Elas devem atender simultaneamente a uma demanda crescente por serviços de formação e fazê-lo de forma pertinente e com a mais alta qualidade possível, para que os jovens adquiram as competências necessárias para enfrentar as condições impostas pelas outras transições mencionadas acima.

Por outro lado, os países que estão em estágios mais avançados dessa transição enfrentam processos de envelhecimento crescente da população que colocam vários desafios. A qualidade e relevância da formação dirigida aos jovens são essenciais para que eles tenham acesso a oportunidades de trabalho de qualidade

que contribuam significativamente para o fator-chave do aumento da produtividade da economia e das empresas. Ao mesmo tempo, o aumento da expectativa de vida, juntamente com uma proporção maior de idosos, gera novas demandas em termos de produção e, fundamentalmente, de serviços. O setor de cuidados em um sentido amplo (educação, saúde, serviços sociais) tem o potencial de gerar cada vez mais empregos com suas demandas de capacidades associadas. Fornecer oportunidades para o desenvolvimento de tais capacidades é fundamental para aproveitar esse potencial e, também, para promover a igualdade de oportunidades para homens e mulheres em matéria de emprego e desenvolvimento profissional.

Outro fenômeno demográfico, influenciado em parte pela transição mencionada acima, mas também por fatores econômicos, sociais e políticos, é o dos fluxos migratórios. Vale destacar que a região, além de enfrentar os desafios que envolvem as transições, também está passando por uma grande crise migratória.

Como pode ser visto neste relatório, a OIT/Cinterfor tem realizado várias ações ligadas a esses desafios, como a formação e a certificação para o setor dos cuidados, a certificação para populações migrantes, o desenvolvimento de competências STEAM para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres ou a inovação pedagógica para o desenvolvimento de competências transversais, especialmente para os jovens, entre outras.

Nesse contexto, a equipe da OIT/Cinterfor levou em consideração as demandas urgentes das IFPs e dos representantes da OIT na região para o desenvolvimento do conhecimento na formação profissional, como um instrumento para promover o fortalecimento das competências e a aprendizagem permanente das pessoas, no contexto da recuperação da pandemia, bem como as demandas para a transformação produtiva, o estímulo do empreendedorismo e a promoção da inclusão laboral.

O título desta 46ª Reunião da Comissão Técnica **“A formação profissional no centro do desenvolvimento econômico e social”** é um reconhecimento dos impactos e das importantes implicações dessas três grandes transformações (digital, ambiental e demográfica) para a formação profissional.

Levando em consideração as transformações no mundo do trabalho, o surgimento de novas demandas de competências e os impactos na formação profissional, a OIT/Cinterfor desenvolveu um Plano Estratégico para impulsionar e dar visibilidade ao seu trabalho em prol da inovação na formação profissional na região. O Plano Estratégico foi implementado no final de 2020, apesar do surto da pandemia da COVID-19, e com grande dedicação da equipe da OIT/Cinterfor. O plano estratégico está estruturado em três pilares:

- a) **Nova plataforma digital:** com a nova Unidade de Serviços Digitais (USD), os processos de comunicação, os repositórios de conhecimento e os espaços virtuais de aprendizado e intercâmbio foram integrados para oferecer suporte digital a todos os serviços e atividades do Centro.
- b) **Novas estratégias de relacionamento:** por meio dos Projetos de Inovação Colaborativa é promovida a cooperação dentro da rede de IFPs e com os representantes tripartites, empreendendo conjuntamente o desenvolvimento de soluções inovadoras para desafios comuns e favorecendo uma maior mobilização de recursos financeiros e de capacidades técnicas e conhecimentos disponíveis. Por sua vez, a busca ativa de alianças com parceiros estratégicos, dentro e fora da região, fortalece esses processos colaborativos.
- c) **Conhecimento para apoiar ações e políticas baseadas em evidências:** com a introdução de melhoras no ciclo de criação e captura de conhecimento, socialização, estruturação (mapeamento e armazenamento), aplicação e auditoria, a cobertura e a profundidade das questões abordadas são ampliadas, ao mesmo tempo que são gerados produtos de conhecimento de alta aplicabilidade para a tomada de decisões.

Com a implementação do Plano Estratégico de Inovação, o Centro expandiu sua

gama de assuntos técnicos na formação profissional.



Em resposta à solicitação do CPO de 2021, iniciamos o projeto e a implementação de um Observatório com as estatísticas da formação profissional para a região. Foram coletados e publicados na web os resultados

das IFPs que responderam à pesquisa, com dados desde 2019. Esse é um exemplo da resposta às demandas e aos comentários dos membros das IFPs e de representantes dos constituintes do CPO.



A OIT/Cinterfor é o centro especializado para o desenvolvimento do conhecimento em formação profissional da OIT na região, dedicado à inovação permanente, à assistência técnica e à geração de conhecimentos sobre as novas tendências na área. Como tal, tem realizado estudos e desenvolvido processos para o desenvolvimento da capacidade técnica das IFPs em áreas como o design e a implementação de quadros nacionais de qualificações; o uso de ferramentas de *Big Data* para a antecipação de demandas de competências; a certificação de competências e a atenção às populações migrantes; a digitalização na formação profissional; o desenvolvimento de competências digitais; a aprendizagem de qualidade; o diálogo social na formação profissional e o desenvolvimento de competências para uma transição verde, entre outros.

Dando continuidade a uma importante inovação e nova oferta de serviços aos seus membros, a OIT/Cinterfor tem promovido e buscado novas linhas de financiamento para a Unidade de Serviços Digitais, que surgiu originalmente como uma resposta às restrições ao presencial durante a pandemia da COVID-19 e, devido à recepção muito positiva por parte das IFPs, continuará oferecendo e consolidando suas atividades. Desde sua criação, no último trimestre de 2020, a Unidade de Serviços Digitais realizou mais de 54 atividades virtuais (incluindo cursos à distância, oficinas virtuais, webinars e videoconferências), oferecendo eventos para a troca de boas práticas e experiências, com a participação de mais de 8.500 pessoas, de mais de 30 países. Nos cursos virtuais têm participado pessoas das

equipes técnica, docente e de direção das IFPs, reforçando seus conhecimentos em temas como: metodologia de antecipação de demanda usando *Big Data*; certificação de competências e reconhecimento de aprendizagem prévia; avaliação de aprendizagem; formação baseado em projetos; lacunas de habilidades; digitalização e inclusão de mulheres na formação para ocupações de ciência e tecnologia (STEAM).

O poder das tecnologias digitais e do ensino à distância para reunir participantes de todas as IFPs da rede OIT/Cinterfor em eventos, a criação de relacionamentos horizontais frutíferos e a geração de comunidades de prática foram lições positivas da pandemia e contribuíram para a evolução dos processos de inovação do Centro e o fortalecimento do senso de relevância dos membros da comunidade institucional do Centro.

As novas atividades incluem a oferta de Programas de Inovação Colaborativa (PIC), que foi projetada e anunciada em março de 2022 e atualmente inclui iniciativas de cooperação horizontal entre IFPs em tópicos como: antecipação da demanda por competências em setores verdes, formação baseada em projetos, maturidade digital institucional, observatório regional da formação profissional, certificação de competências no setor de cuidados e oferta digital de cursos. Outros temas, como a certificação de competências para populações migrantes ou o desenvolvimento de redes de inovação, estão sendo objeto de ações que podem levar a novos PICs.

Com o retorno ao presencial, voltaram a ser realizadas as missões de especialistas do



Centro, que permitem oferecer assistência técnica presencial às IFPs membros, e foi retomada a participação em eventos nacionais e internacionais, bem como realização de reuniões presenciais sobre determinados temas. A Diretoria da OIT/Cinterfor retomou as visitas às IFPs e as reuniões com seus diretores, conselhos de administração e equipes técnicas, bem como as missões de apoio aos processos de modernização, visão estratégica, troca de experiências, visitas técnicas, além de promover novos intercâmbios institucionais e a assinatura de novas parcerias de colaboração institucional.

A equipe monitora as tendências na formação profissional, com atenção às competências necessárias para apoiar a reconversão produtiva na região e para capacitar a força de trabalho para setores-chave de crescimento, inovação, produtividade, competitividade e, também, com atenção à inclusão na formação profissional. A OIT/Cinterfor

está trabalhando no desenvolvimento de metodologias no âmbito da aprendizagem permanente e foram incrementadas a oferta virtual de serviços e a busca de novos acordos de colaboração e inovação na formação profissional.

Neste ano de 2023, destaca-se um marco que compartilhamos com orgulho: a OIT/Cinterfor, além das atividades programáticas estabelecidas para o biênio, está comemorando 60 anos de sua criação, reafirmando seu compromisso de promover a inovação na formação profissional por meio da cooperação e da solidariedade entre os países. Para fins dessa celebração, foi gerada uma imagem gráfica desse aniversário, foi elaborado e implementado um plano de comunicação que abrange todas as atividades realizadas durante o ano comemorativo e foi prevista a inclusão de um espaço tripartite sobre essa ocasião na agenda da 46ª Reunião da Comissão Técnica.



▶ PARTE I. Implementação do programa de trabalho aprovado para o biênio 2022-2023

O Programa de Trabalho aprovado durante a 45ª Reunião da Comissão Técnica (Madri, Espanha, novembro de 2021) foi inscrito no Plano Estratégico 2022-2025 da OIT, alinhado com o Resultado 5 do Programa e Orçamento 2022-2023: Competências de trabalho e aprendizagem permanente para facilitar o acesso ao mercado de trabalho e as transições nesse mercado.

Em função disso, incluiu o fortalecimento da capacidade das instituições e os sistemas de formação profissional bem como dos representantes tripartites em cinco áreas de resultados:

- A.** Identificar os desequilíbrios atuais entre a oferta e a demanda por competências de trabalho e antecipar as necessidades futuras dessas competências.
- B.** Fortalecer as políticas em matéria de competências de trabalho e de aprendizagem permanente, modelos de governança e sistemas de financiamento.
- C.** Conceber e oferecer opções de aprendizagem inovadoras, flexíveis e inclusivas que incluam a formação no local de trabalho e a aprendizagem de qualidade.
- D.** Facilitar a transição digital dos sistemas de desenvolvimento das competências e fortalecer as competências digitais.
- E.** O diálogo social e desenvolvimento das capacidades dos representantes tripartites como eixo transversal das atividades.

Os detalhes das ações realizadas e os principais resultados alcançados em cada área são fornecidos nas seções seguintes.

► A. Identificar os desequilíbrios atuais entre a oferta e a demanda por competências de trabalho e antecipar as necessidades futuras dessas competências

Esta área de resultados leva em consideração a necessidade de adaptar a resposta das instituições e dos sistemas de formação profissional às rápidas transformações nos setores produtivos e nas ocupações, bem como às demandas decorrentes da evolução das cadeias de suprimentos globais. Para este fim, a OIT/Cinterfor pretende continuar apoiando o aperfeiçoamento dos sistemas de informação sobre o mercado de trabalho, com o objetivo de determinar as necessidades em termos de reciclagem e aperfeiçoamento profissional, evitar o desequilíbrio entre a oferta e a demanda de competências, e dotar os sistemas de desenvolvimento de competências dos meios para antecipar as necessidades futuras nessa área.

Ações realizadas

► Levando em conta a necessidade de possuir informações estatísticas comparáveis sobre a formação profissional na região e, assim, melhorar a visibilidade do impacto das políticas e ações das instituições nesse campo, o observatório regional de resultados da formação profissional ²foi projetado e implementado, no âmbito da estratégia de Projetos de Inovação Colaborativa (PIC). Esse instrumento busca facilitar o acesso a informações sobre resultados e números de participantes, gênero, setor econômico e outros, incluindo

o projeto e a implementação de um quadro de informações com variáveis e indicadores para informações socioeconômicas e de formação profissional. Complementarmente, são fornecidas análises sobre os resultados e as tendências encontradas como base para a tomada de decisões.

► Outra iniciativa desenvolvida foi a divulgação e o desenvolvimento de capacidades para a aplicação de métodos e tecnologias para a análise de informações baseadas em dados massivos (*Big Data*), a fim de apoiar a análise de lacunas de competências. Nessa linha, foram elaborados e ministrados os cursos de formação “*Big Data*: conceitos fundamentais e seus usos na formação profissional” (4 de outubro a 30 de novembro de 2021) e “*Big Data* e lacunas de habilidades” (6 de abril a 29 de julho de 2022). De forma complementar, foram realizadas quatro videoconferências: “Utilização de *Big Data* na análise da oferta e da procura no mercado de trabalho” (20 de abril de 2022, com apresentação da CEPAL); “Utilização de *Big Data* para antecipar e responder à procura de competências. Experiência da OIT” (11 de maio de 2022); “Inteligência ocupacional: monitorando os dados do mercado laboral para a tomada de decisões” (26 de maio de 2022, com apresentações do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI);

2 Acesso ao observatório: <https://www.oitcinterfor.org/statsfp/>

“Aplicação de *Big Data* na análise do perfil de competências” (6 de outubro de 2022). Essa ação também envolveu um processo de assistência técnica aos Ministérios do Trabalho do Uruguai e do Paraguai com ações de formação e oficinas sobre o uso de *Big Data* na medição de lacunas de habilidades.

- Na mesma linha, e a fim de fortalecer a divulgação dessas ferramentas, foi elaborada a publicação “Diretrizes práticas para o uso de *Big Data* e identificação de lacunas laborais”³, que tem como objetivo ser um guia para facilitar a compreensão, monitoramento e aplicação de técnicas de análise maciço de dados para a tomada de decisões informadas para a implementação de políticas de análise, medição e colmatação de lacunas de talento humano. Em termos de gestão do conhecimento nessa área, foi organizada uma seção no site da OIT/Cinterfor dedicada a “*Big Data* e lacunas de habilidades”⁴. Ela inclui vários estudos relevantes, documentos e guias desenvolvidos com base em experiências nacionais e internacionais.
- Outras atividades de intercâmbio se concentraram na divulgação de experiências de observatórios de formação profissional, como no caso da videoconferência “Observatórios do mercado de trabalho e da formação profissional. Experiências do Chile e da Colômbia” (22 de agosto de 2023), bem como no avanço das classificações ocupacionais como ferramenta para a elaboração de perfis de competência,

que foi abordado na videoconferência “Uso de ESCO (*European Skills, Competences, Qualifications and Occupations*) na padronização de perfis” (27 de junho de 2023).

- Durante o biênio, foram realizadas várias ações de assistência técnica ligadas à identificação de lacunas de competências e/ou à antecipação de demandas formativas. É justamente essa linha de ação que contém o trabalho que está sendo iniciado para aproximar ferramentas como a ESCO das atividades de padronização de competências do ChileValora, do Serviço Nacional de Aprendizagem (SENA) ou do Instituto Técnico de Capacitação e Produtividade (INTECAP) da Guatemala, e para avaliar com suas equipes técnicas as possibilidades de uso e inovação que ela oferece.
- No Uruguai, no âmbito do acordo para implementar o programa de financiamento e assistência técnica da OIT com o Ministério do Trabalho e Previdência Social do Uruguai (MTSS), com o objetivo de melhorar a disponibilidade de informações sobre o mercado de trabalho para a tomada de decisões de políticas públicas, foi realizado o curso de formação “*Big Data* e lacunas de habilidades: Assistência Técnica MTSS Uruguai” (12 de setembro a 9 de novembro de 2022). Outra ação realizada no país ocorreu no âmbito do Programa PAGE Uruguai, que consistiu na elaboração de um relatório sobre indicadores de emprego verde e azul no Uruguai⁵.

3 Acesso ao documento: <https://www.oitcinterfor.org/lineamientos-pr%C3%A1cticos-uso-del-big-data-e-identificaci%C3%B3n-brechas-laborales-0>

4 Acesso em: https://www.oitcinterfor.org/brecha_BigData

5 Acesso ao relatório: www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Indicadores_empleoVerdeyAzul_PageUy_web.pdf

Também foram realizados trabalhos para a detecção de necessidades de emprego e formação profissional a partir da incorporação da perspectiva ambiental em determinados setores pré-identificados pela Diretoria de Emprego do Ministério do Trabalho e Previdência Social do Uruguai (Florestal - Madeira, Apicultura, Energias Renováveis - Biomassa).

- ▶ No Paraguai, como parte da assistência técnica da OIT ao Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridad Social (MTESS) e em continuidade às ações iniciadas em 2020, foi realizada uma atualização do estudo “Mudanças na dinâmica laboral no Paraguai 2020-2021” no final de 2021, bem como uma atualização do visualizador dinâmico. Em 2022, o estudo do mercado de trabalho paraguaio foi novamente atualizado, gerando um relatório sobre recomendações para fechar lacunas de capital humano em 2022 e outro sobre recomendações para melhorar os bancos de dados do mercado de trabalho em 2022, juntamente com uma proposta para um índice de empregabilidade multidimensional⁶.
- ▶ No Panamá, continuou o apoio técnico no processo de definição de um roteiro para o estabelecimento do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ), que teve início em 2019. No final de 2021, houve progresso na análise setorial da demanda por formação e na implementação de metodologias para seu estudo, no âmbito de um acordo de assistência técnica para o Ministério do Trabalho do Panamá com financiamento da

Corporación Andina de Fomento (CAF). Também nessa área, foi realizado um estudo do setor de tecnologias digitais no Panamá com o objetivo de facilitar o preenchimento do QNQ. Como parte da metodologia aplicada, foi realizada uma análise de lacunas de habilidades para esse setor.

- ▶ Esses produtos foram vinculados à participação da OIT/Cinterfor no preenchimento do quadro de qualificações do Panamá, como parte do projeto de transformação integral do Instituto Nacional de Formación Profesional e Capacitación para o Desenvolvimento Humano (INADEH), que está atualmente em andamento. Assim, com base nos resultados do estudo setorial sobre tecnologias digitais, foram estabelecidas cinco ocupações para avançar na elaboração de perfis de competência e no desenho do currículo correspondente durante o resto desse ano. Com esses cinco novos programas de formação, o INADEH inicia uma nova oferta curricular em seu processo de transformação.
- ▶ Durante os anos de 2022 e 2023 e com os fundos de Cooperação Sul-Sul e Triangular da OIT, foi elaborado e acordado um projeto de inovação colaborativa para desenvolver estudos de antecipação de demanda em setores verdes com 3 países da região: Chile, República Dominicana e Uruguai. No caso do Chile, o trabalho foi realizado com o Ministério do Trabalho, o Serviço Nacional de Capacitación e Empleo (SENCE) e o ChileValora. Na República Dominicana, o projeto trabalhou com o Instituto

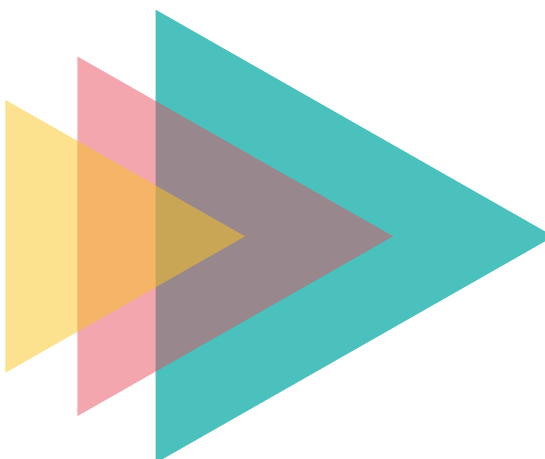
6 Acesso ao relatório: www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Indice_Empleabilidad_Paraguay_OITCinterfor.pdf

Nacional de Formação Técnica e Profissional (INFOTEP) e, no Uruguai, com uma equipe formada pela Direção Nacional de Emprego do Ministério do Trabalho e Previdência Social (DINAE), a Universidade Tecnológica do Uruguai (UTEC) e o Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional (INEFOP). O projeto recebeu assistência técnica do Serviço SENAI do Brasil, transferindo seu modelo de prospecção ocupacional e tecnológica, além de apoiar as equipes nacionais na implementação de seus respectivos estudos.

- Os estudos setoriais realizados foram, no caso do Chile, sobre a produção de hidrogênio verde, no caso da República Dominicana, sobre a geração e distribuição de energia fotovoltaica, enquanto o do Uruguai se concentrou no setor de mobilidade elétrica.
- Essas equipes, juntamente com especialistas do SENAI e da OIT/Cinterfor, participaram de quatro oficinas de capacitação, além de várias reuniões para compartilhar os avanços e obter feedback. As atividades começaram com uma reunião virtual realizada em 7 de novembro de 2022, enquanto em 23 de

novembro de 2022 foi realizada uma primeira oficina virtual para nivelção e início dos estudos nacionais. Em 14 e 15 de março de 2023, com o apoio da UTEC Uruguai, foi realizada uma oficina presencial no Uruguai, com o objetivo de fortalecer a identidade e o trabalho em rede das equipes por meio de reuniões presenciais, a fim de avançar na apresentação dos estudos setoriais que estavam em andamento desde novembro passado. Esse evento também foi fundamental para desenvolver as etapas de previsão tecnológica e organizacional, bem como os conceitos e a aplicação prática dos questionários para avaliar os impactos ocupacionais.

- Em oficinas virtuais subsequentes, realizadas entre abril e agosto de 2023, também foram discutidas indicações para uma melhor abordagem das recomendações para a formação profissional, bem como os conceitos teóricos do método de inteligência ocupacional. Os estudos foram finalizados e serão apresentados às autoridades dos países e adicionados ao banco de estudos prospectivos do Cinterfor.



► B. Políticas em matéria de competências de trabalho e de aprendizagem permanente, modelos de governança e sistemas de financiamento

Essa área de resultado visa fortalecer o papel da formação profissional nas reformas estruturais e nas estratégias de crescimento da produtividade e sua ligação com os planos nacionais de desenvolvimento e com as políticas setoriais, comerciais e de emprego, incluindo as relacionadas com a recuperação da crise da COVID-19. Para este fim, a OIT/Cinterfor se comprometeu a desenvolver medidas para o desenvolvimento de capacidades, fornecer assistência técnica e promover a cooperação Sul-Sul para apoiar o elaboração e a implementação de políticas nacionais de desenvolvimento de competências e aprendizagem permanente, promover a integração dessas questões nos planos de desenvolvimento nacionais e setoriais, promover a participação dos representantes nos esquemas de governança da formação, bem como estimular a concepção e a implementação de novos mecanismos de financiamento e sistemas de incentivo equitativos e sustentáveis que favoreçam soluções inovadoras para que as pessoas e as empresas possam enfrentar os desafios em matéria de desenvolvimento de competências.

Ações realizadas

- Durante o biênio, o Centro continuou realizando ações de divulgação, troca e desenvolvimento de capacidades em matéria de concepção e implementação dos Quadros de Qualificações. Esses instrumentos reúnem, de forma consensual, os diferentes níveis de qualificações, apresentando-os organizados em níveis associados a diferentes tipos de conhecimento, habilidades e responsabilidades no trabalho, nos âmbitos setorial, nacional ou regional. De acordo com a Recomendação 195 (2004), os quadros de qualificações facilitam a aprendizagem permanente, ajudando as empresas e as agências de emprego a equilibrar a demanda com a oferta de competências; orientam as pessoas em suas escolhas de formação e trajetória profissional e promovem o reconhecimento da formação, as habilidades profissionais, as competências e a experiência adquirida previamente.
- Como exemplo de ações de desenvolvimento de capacidades, destacamos o curso “Desenho Curricular nos Quadros Nacionais de Qualificações” (28 de setembro a 11 de novembro de 2022). No âmbito desse curso, foram realizadas três videoconferências: em 4 de outubro, sobre “Promoção do desenho curricular por qualificações”, com painelistas da Costa Rica, Chile e Colômbia; em 19 de outubro, sobre “Os resultados de aprendizagem e os quadros de qualificações”, pela *European Training Foundation* (ETF); e em 26 de outubro, sobre “Desenho curricular baseado em qualificações”, dedicada às experiências europeias, também com especialistas da ETF.
- No final de 2021 foi publicada uma proposta para um Quadro Regional de

Qualificações para a América Latina⁷, desenvolvida pela OIT/Cinterfor em coordenação com a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) e com o apoio da Organização dos Estados Americanos (OEA). Em uma linha semelhante, foi prestada assistência técnica durante 2022 e 2023 à Aliança do Pacífico (AP) para desenvolver um Quadro Regional de Qualificações com cobertura para a Aliança, incluindo uma proposta para um processo de autorreferência entre países e validação da matriz do quadro com seus níveis e descritores, dos países participantes (México, Colômbia, Peru e Chile)⁸.

- Nesse mesmo âmbito, duas ações de assistência técnica nacional foram realizadas durante o período. Na Colômbia, foi prestado apoio ao Ministério do Trabalho na elaboração de mecanismos para avançar em direção a um sistema nacional de qualificações. No Panamá, onde foi desenvolvido um processo de assistência técnica ao Ministério do Trabalho, em parceria com o Banco de Desenvolvimento da CAF, para projetar e preencher o QNQ, no qual foi criada uma mesa setorial sobre tecnologias digitais, foi elaborado um estudo de caracterização setorial com a identificação de lacunas de habilidades e foram previstas as rotas formativas de trabalho, o referenciamento de perfis de formação e a proposta de qualificações.
- Em termos de gestão do conhecimento, o site sobre QNQ⁹ e, em

particular, o inventário analítico dos quadros de qualificações¹⁰ da América Latina tem sido continuamente atualizado e constitui o principal recurso de conhecimento disponível na região sobre o tema.

- Como de costume em todos os biênios, o Centro apoiou, por meio de seus serviços e ações, o fortalecimento das capacidades das instituições e dos representantes na governança das políticas de formação profissional, no planejamento estratégico e na tomada de decisões em várias dimensões.
- Nesse sentido, foram promovidos espaços de reflexão e intercâmbio com base na experiência das IFPs durante a pandemia, como a videoconferência “Nova normalidade e formação profissional. Experiências do SENAI, Brasil; SENA da Colômbia; Instituto Nacional de Aprendizagem (INA) da Costa Rica, e INFOTEP da República Dominicana” (29 de março de 2022). O relatório “Nova normalidade e formação profissional. Contribuições a partir da experiência de quatro instituições de formação”, elaborado e executado em coordenação com o Banco de Desenvolvimento da CAF, foi matéria prima fundamental para esse evento.
- A Cinterfor participou, a convite do SENCE, da *I Convenção Internacional “Formação do Trabalho para o Futuro”* (6 de setembro de 2022), que reuniu representantes das instituições internacionais e nacionais de formação e emprego e onde a Cinterfor apresentou um trabalho sobre os

7 Acesso em: <https://www.oitcinterfor.org/marco-regional-cualificaciones-am%C3%A9rica-latina-propuesta>

8 Em trabalho articulado pelo *College Montmorency* como parte do CiCan (*Colleges and Institutes Canada*).

9 Acesso em: <https://www.oitcinterfor.org/productos/MNC>

10 Acesso ao inventário: <https://bit.ly/2UYtgh0>

desafios da formação profissional no século XXI. Como resultado desse evento, foram iniciados dois processos de trabalho no campo da antecipação da demanda por empregos verdes (mencionado acima) e do fortalecimento do diálogo social com a Fundação Estatal para a Formação no Emprego (FUNDAE) da Espanha, que será descrito mais adiante.

- Em setembro de 2022, uma videoconferência de introdução sobre formação profissional, incluindo uma visão geral da região e seus principais avanços e desafios, foi oferecida a vários novos diretores do Instituto Nacional de Formação profissional (INFOP) em Honduras.
- Durante 2022-2023, o Centro prestou apoio técnico ao Instituto Salvadorenho de Formação Profissional (INSAFORP) de El Salvador na elaboração de seu Plano Estratégico Institucional 2023-2027, bem como na atualização da política nacional de formação profissional. Esses dois marcos de transformação institucional foram apresentados e discutidos com o Conselho de Administração da instituição.
- Também foi mantido o apoio à Rede de IFPs (Instituições de Formação Profissional) na América Central, Panamá, República Dominicana e Haiti, em suas ações nas áreas de antecipação da demanda, formação de professores e digitalização da formação. Mais recentemente, esse apoio incluiu áreas como a orientação ao INA da Costa Rica no desenvolvimento de uma estratégia

de parceria e intercâmbio com outras instituições da região. Com o INTECAP da Guatemala, o SENA da Colômbia e o ChileValora, está sendo promovido um trabalho de análise e modernização da metodologia de padronização das competências de trabalho com o possível uso da ESCO (Classificação Europeia de Competências, Ocupações e Qualificações).

- Em parceria com o SENAI e o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), foi projetada uma proposta para um evento de imersão para a gerência sênior em formação profissional, que ocorrerá durante o primeiro semestre de 2024 na cidade de Salvador da Bahia, Brasil. O evento tem como objetivo abordar três temas ou dimensões estratégicas: *Os desafios da transformação digital nas instituições de formação profissional; Formação profissional, sustentabilidade e economia verde; e Competências para os profissionais do futuro.*
- Por fim, a OIT/Cinterfor, juntamente com a OIT/Skills, participou ativamente das atividades de acompanhamento da Resolução sobre competências e aprendizagem permanente¹¹, adotada pela 109ª Conferência Internacional do Trabalho (2021). Especificamente na concepção da *Estratégia da OIT sobre Competências e Aprendizagem Permanente 2022-2030*¹² que foi discutida e aprovada pelo Conselho de Administração da OIT em sua 346ª reunião em outubro e novembro de 2022.

11 Acesso em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_832111.pdf

12 Acesso em: https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB346/ins/WCMS_861006/lang--es/index.htm

Reconhecimento de aprendizagem prévia (RAP) e certificação de competências

- O RAP está se tornando cada vez mais uma ferramenta nas políticas de aprendizagem ao longo da vida. Duas instituições especializadas na região: o Conselho Nacional de Normalização e Certificação de Competências de Trabalho (CONOCER) do México e o ChileValora complementam ações com muitas outras IFPs que trabalham no RAP e na certificação. A OIT/Cinterfor tem acompanhado a modernização das estratégias de projeto e implementação de processos de avaliação, modernização das metodologias de avaliação e coleta de evidências, bem como o uso de estratégias de avaliação à distância.
- As ações da OIT/Cinterfor abrangeram assistência técnica, como o programa “Fortalecimento da gestão institucional do Sistema Plurinacional de Certificação de Competências (SPCC)” na Bolívia (8 a 25 de novembro de 2021), com 64 participantes. Com o SPCC, o apoio continuou em 2023 para facilitar uma atualização do diagnóstico do sistema, uma formação presencial para funcionários técnicos e uma visita de intercâmbio ao sistema de certificação SENA da Colômbia.
- Outra ação voltada para o desenvolvimento de capacidades, neste caso com escopo regional, foi o curso “Certificação de Competências e Reconhecimento de Aprendizagem Prévia”, realizado entre 15 de maio e 23 de junho de 2023.
- O assunto também foi abordado em diversas videoconferências, como “Certificação de competências e credenciais eletrônicas” (27 de outubro de 2022), com a participação do especialista em novas tecnologias e modelos educacionais, Gerardo Kargl; “Os desafios dos sistemas de certificação na América Latina e no Caribe” (24 de maio de 2023)¹³; “Certificação e população migrante” (31 de maio de 2023)¹⁴; e, por fim, “O futuro da certificação” (14 de junho de 2023)¹⁵.
- Nesse ponto também se destaca a aliança OIT/Cinterfor com diversos projetos da OIT de apoio à população migrante na região, como o projeto LAZOS. Esse projeto abrange a República Dominicana, a Colômbia, o Peru e a Argentina, e tem realizado uma série de atividades com o objetivo de caracterizar e melhorar os sistemas de RAP para migrantes, monitorar as ações formativas e propor melhorias nas políticas de atendimento, RAP e certificação para essa população. É importante observar que essa colaboração evoluiu ao longo do tempo e, mais recentemente, incluiu o apoio ao projeto piloto de uma certificação binacional entre o Equador e a Colômbia no âmbito de outro projeto de apoio à migração.

13 Participantes: Maria de los Ángeles Rodríguez Salas, INA, Costa Rica; Ricardo Mendez e Magui Valdez, INTECAP, Guatemala; Maria Ethel Hernández, INSAFORP, El Salvador; Ramona Mejía Calderón, INFOTEP, República Dominicana e José Omar Villarreal Ochoa, CONOCER, México.

14 Os participantes foram: Maria Olave, Proyecto Lazos; Igor Dedic, ChileValora; José Estay, Organización Internacional para as Migrações (OIM); Javier Rincón Triana, SENA; e Tatiana Cadena, do Ministério do Trabalho da Colômbia.

15 Participantes: Anastasia Pouliou, CEDEFOP.

► C. Conceber e oferecer opções de aprendizagem inovadoras, flexíveis e inclusivas que incluam a formação no local de trabalho e a aprendizagem de qualidade

Esta área de resultados foi adotada levando-se em consideração a necessidade de atender efetivamente às necessidades das empresas e de obter melhores resultados de emprego para mulheres e homens, por meio do desenvolvimento de uma oferta de formação inovadora, flexível e inclusiva. Também a necessidade de promover o diálogo social para identificar e ampliar as oportunidades de formação no local de trabalho, bem como a aquisição de competências básicas e competências digitais. Por tanto, procurou-se estimular a inovação por meio de modalidades de aprendizagem flexíveis e focadas no aluno, como ferramenta a serviço da inclusão e da não-discriminação, o fortalecimento dos sistemas de reconhecimento dos conhecimentos prévios e das competências por meio de mecanismos inovadores e digitais. De modo especial, levou em conta o impacto da pandemia da COVID-19 e a necessidade de dar atenção prioritária aos jovens, mulheres e grupos em situação de vulnerabilidade.

Ações realizadas

Dada a variedade de dimensões abrangidas por essa linha de trabalho, as ações serão descritas em seções separadas.

Aprendizagem de qualidade

- A formação no local de trabalho reúne uma série de modalidades que têm uma longa história nas instituições de formação profissional da região e, conseqüentemente, tem sido objeto de

atenção permanente nos sucessivos planos de trabalho da OIT/Cinterfor. O biênio 2022-2023, no entanto, implicou uma ênfase renovada em virtude tanto nos esforços que estão sendo feitos nos diversos países para atualizar suas regulamentações e políticas em matéria de aprendizagem, quanto na discussão no âmbito da OIT sobre um padrão internacional de aprendizagem que levou à aprovação da Recomendação 208 sobre aprendizagem de qualidade¹⁶ aprovada na 111ª Conferência Internacional do Trabalho em 2023.

- Devido a esse último processo, o Centro se engajou em uma estreita colaboração com o Departamento de Skills da OIT em Genebra. Essa colaboração se manifestou de várias formas, como o apoio da OIT/Cinterfor na obtenção de informações e dados sobre aprendizagem em países da região para a geração de produtos de conhecimento sobre o tema em escala global; a participação da OIT/Cinterfor no Projeto ADULT sobre aprendizagem, com financiamento do Governo de Flandres; a articulação para a participação de especialistas de Skills Genebra em eventos virtuais prévios e preparatórios à 111ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT); o convite a especialistas de Skills Genebra em eventos vinculados à Aliança para a Formação Dual na América Latina e no Caribe em 2021; e a participação de um especialista técnico da OIT/Cinterfor na Secretaria Técnica da Conferência

16 Acesso em: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/111/reports/texts-adopted/WCMS_886396/lang--es/index.htm

Internacional do Trabalho de 2022 na discussão normativa para a adoção da nova Norma Internacional do Trabalho sobre o tema (resultando na Recomendação N° 208).

- Ao mesmo tempo, foram promovidas ações voltadas para o desenvolvimento das capacidades das instituições e dos representantes nessa área. Foi o caso da realização do curso virtual *“Quality Apprenticeships in the Caribbean”*, em convênio com o Escritório da OIT para os países do Caribe, em inglês e destinado a instituições, empresas e trabalhadores dos países dessa sub-região (11 de abril a 20 de maio de 2022) que contou com a presença de 20 participantes de 16 instituições de Barbados, Belize, Guiana, Jamaica e Trinidad e Tobago. Com esse curso foi concluído um ciclo de atividades de formação que, em 2020 e 2021, tinham sido oferecidas a países de outras sub-regiões.
- Como um dos objetivos dos cursos oferecidos pelo Centro é promover a criação de redes ou comunidades de colaboração e prática temáticas, neste caso também foi criada uma comunidade de prática, reunindo participantes das várias edições do curso-oficina sobre Aprendizagem de Qualidade (2020, 2021 e 2022). Como parte desse trabalho, são promovidas reuniões para compartilhar avanços, desafios, dificuldades e boas práticas na implementação e no desenvolvimento da aprendizagem nas respectivas instituições e países. Contribui para isso o fato de serem cursos virtuais com forte interação síncrona entre os participantes, em que cada equipe nacional, acompanhada por uma tutoria

especializada na área, desenvolve um roteiro para trabalhar no país.

- Em termos de geração de conhecimento, é importante destacar que foi realizado um estudo conjunto com o Programa EuroSocial+ da União Europeia e o Instituto Federal de Formação Profissional (BIBB) da Alemanha sobre *“Boas práticas empresariais na gestão da aprendizagem de qualidade na América Latina”*¹⁷. Seu objetivo foi aprofundar a participação do ator empresarial nessa modalidade formativa em cinco países (Chile, Colômbia, Costa Rica, Peru e México), buscando identificar boas práticas e gerar recomendações de políticas públicas para um maior envolvimento desse ator.
- No que diz respeito à promoção de parcerias e cooperação horizontal entre as instituições de formação profissional dos países, destaca-se o apoio da OIT/Cinterfor à Aliança para a Formação Dual na América Latina e no Caribe, criada em 2021 por iniciativa do Colégio Nacional de Educação Profissional Técnica (CONALEP) do México e do BIBB, com a participação de 14 instituições da região. Seu objetivo é estimular e canalizar a cooperação horizontal entre as instituições nacionais de formação no campo do formação dual/aprendizagem, compartilhando boas práticas, conhecimentos e experiências na matéria. A OIT/Cinterfor tem funcionado como a Secretaria Técnica da Aliança desde sua criação. Também foi assinado um Memorando de Entendimento com a Organização dos Estados Ibero-Americanos (OEI), que tem como um de seus principais eixos

17 Disponível em: <https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/buenas-practicas-empresariales-gestion-del-aprendizaje-calidad-alatina>

o trabalho conjunto em nível regional no campo da aprendizagem. Também estão sendo feitos progressos e definindo alianças e colaborações com instituições nacionais extrarregionais, especificamente com o Departamento do Trabalho dos Estados Unidos (US DOL) e com o *Colleges and Institutes Canada* (CICan) do Canadá.

- Em 2023, a OIT/Cinterfor, em colaboração com o Escritório da OIT para o Cone Sul, está prestando assistência técnica ao Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social (MTESS) do Paraguai na revisão e no fortalecimento do sistema nacional de formação dual, por meio de recomendações e do desenvolvimento de um roteiro para seu aprimoramento.

Promoção da inovação pedagógica por meio da abordagem de Formação Baseada em Projetos

- A capacidade do Centro de promover inovações pedagógicas, especificamente por meio da abordagem de formação baseada em projetos (FBP), foi fortalecida durante o biênio graças à disponibilidade de fundos de Cooperação Sul-Sul e Triangular da OIT, que possibilitaram a realização de um projeto de inovação colaborativa nesse campo com a participação de 18 instituições. Esse projeto permitiu documentar até o momento cinco casos de integração da FBP no modelo pedagógico institucional¹⁸, projetar e ministrar a oficina “Formação Baseada em Projetos” realizado entre 13 e 15 de março de 2023 em Buenos Aires,

Argentina¹⁹. Esse evento, organizado pela Fundação UOCRA, contou com a participação de 17 instituições da região e a presença do Centro de Pesquisa Aplicada à Formação Profissional, Tknika, do País Basco, Espanha, que contribuiu com sua experiência na aplicação do modelo de formação baseado em desafios “*Ethazi*”. Um dos resultados desse projeto foi o estabelecimento de uma comunidade de prática que teve a oportunidade de trabalhar virtualmente no curso “Formação baseada em projetos com foco no desenvolvimento de competências transversais” (17 de abril a 25 de junho de 2023), com 37 participantes de 15 instituições de 10 países. No âmbito dessas atividades, foi editada a terceira versão do Guia de formação baseada em projetos, cuja edição revisada estará disponível no final desse ano.

- Outras ações foram vinculadas a esse projeto, como a visita de estudo ao sistema de formação do País Basco, organizada em junho de 2022; e a videoconferência “Colher o que foi semeado: impactos da pesquisa pedagógica na formação profissional integral” (15 de dezembro de 2021), realizada em conjunto com a equipe do SENA, mostrando os avanços realizados por essa instituição e que contribuiu significativamente para o processo posterior. Também, o processo de cooperação técnica com o SENAC de São Paulo, realizado com o objetivo de realizar um estudo para analisar os resultados e lições aprendidas na implementação do modelo de projetos inclusivos cuja implementação teve início em 2015.

18 SENAI e SENAC no Brasil, SENA na Colômbia, INTECAP na Guatemala e INFOTEP na República Dominicana.

19 Veja mais: <https://www.oitcinterfor.org/noticias/Taller-sobre-formacionbasadaproyectos>

Elaboração e facilitação de atividades para o desenvolvimento integral de competências

- ▶ A partir das atividades de formação e troca de conhecimento sobre FBP e, em particular, do foco no desenvolvimento de elementos transversais da competência, foi identificada a necessidade de que os formadores de FP disponham de ferramentas para projetar e facilitar atividades de aprendizagem que permitam, juntamente com os elementos técnicos da competência, trabalhar as habilidades transversais e os elementos atitudinais da competência.
- ▶ Por esse motivo, em junho de 2023, foi acordado com o departamento nacional do SENAC, Brasil, o desenvolvimento conjunto de um portal de dinâmicas de facilitação para ajudar os instrutores de FP a projetar atividades em que, por um lado, as habilidades transversais sejam colocadas em prática e, por outro lado, os elementos atitudinais da competência possam se tornar visíveis para que seja possível trabalhá-los intencionalmente.
- ▶ Esse portal terá sua versão piloto em outubro de 2023 e sua primeira versão até o final deste ano.

Avaliação formativa e de aprendizagem no contexto da sala de aula

- ▶ No campo da avaliação da aprendizagem, foram realizadas duas edições do curso “Estratégias de avaliação em uma abordagem por competências”, a primeira entre 2 de maio e 8 de julho de 2022, com 19 participantes de 8 instituições de 7 países, e a segunda entre 20 de março e 2 de junho de 2023, com 30 participantes de 14 instituições de 11 países.

Promoção da inclusão por meio do reverdecimento do mundo do trabalho e da formação profissional

- ▶ Nos últimos dois anos, o Centro intensificou seu foco nos desafios que a transição para economias livres de carbono representa para a formação profissional. Esse esforço visa a fortalecer a capacidade de resposta e contribuir para que essa transição ocorra com justiça social e oportunidades para todos os envolvidos.
- ▶ Essas ações foram implementadas por meio de duas estratégias complementares entre si. Em primeiro lugar, estamos coordenando (desde 2018) as ações ligadas a emprego e formação no âmbito do desenvolvimento do Programa PAGE²⁰ no Uruguai. Em segundo lugar, temos

20 A Aliança para a Ação pela Economia Verde (Partnership for Action on Green Economy, PAGE) é uma iniciativa do Sistema das Nações Unidas que responde ao documento final da Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável Rio+20: “O Futuro que queremos”. Ela busca apoiar os esforços nacionais de cada país do PAGE na transição para economias verdes. No Uruguai, é implementada por meio de cinco agências do Sistema das Nações Unidas: Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (ONU Meio Ambiente), Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), Organização Internacional do Trabalho (OIT), Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial (ONUDI) e Instituto das Nações Unidas para a Formação e a Pesquisa (UNITAR)

aproveitado nossa ampla experiência na rede da OIT/Cinterfor na aplicação de métodos de antecipação de necessidades formativas, com foco especial nos setores cruciais da transição para economias livres de carbono.

- No âmbito do Programa PAGE, o Cinterfor, em coordenação com o MTSS e a DINAE, desenvolveram nesse biênio dois processos de fortalecimento de capacidades para equipes técnicas de organizações que trabalham com pessoas com deficiência e mulheres rurais em meios de produção baseados em hidroponia, bem como um programa de formação para jovens empreendedores, com posterior mentoria e fornecimento de capital inicial para os empreendimentos selecionados.
- Também foram realizadas oficinas presenciais com técnicos locais do MTSS (dos departamentos de Montevideu, Canelones, Paysandú, Rocha e Rivera) para fortalecer as capacidades e os conhecimentos sobre questões ambientais, empregos verdes, empreendimentos verdes e produtivos, como apoio para orientar e apoiar os empreendedores desses departamentos na apresentação de suas propostas de empreendimentos sustentáveis. No mesmo âmbito, foram realizadas oficinas virtuais com empreendedores e empreendedoras desses departamentos para conscientizar, apresentar as temáticas e apoiar na incorporação da perspectiva ambiental e de empregos

verdes em suas propostas de empreendimentos.

- Outro dos produtos desenvolvidos com grande impacto foi um curso virtual para a transversalização da perspectiva ambiental na formação profissional, desenvolvido em conjunto com o INEFOP, para a equipe técnica das entidades de formação do país e do próprio Instituto. Participaram do curso quarenta e nove pessoas distribuídas em nove equipes. Também foi desenvolvido um “Guia metodológico para a transversalização da perspectiva ambiental na formação”²¹, que foi a base sobre a qual o curso foi estruturado. O guia é destinado a responsáveis do desenho curricular, diretores de instituições de formação, coordenadores, facilitadores e tutores de estágio em empresas, entre outros. Ele apresenta diretrizes metodológicas e ferramentas práticas que podem ser aplicadas pelos diversos atores e equipes envolvidos na elaboração e implementação de cursos, tanto para ajustar e aprimorar programas existentes quanto para elaborar novas propostas formativas.
- Também como resultado do Programa, em junho de 2022 foi publicado o Relatório 2021 “Indicadores de emprego verde e azul no Uruguai”²², que permite estimar a qualidade e a quantidade de empregos verdes e azuis no país e gerar insumos para a avaliação do impacto no trabalho de políticas, programas e iniciativas relacionadas a mudança climática, proteção ambiental e transição justa.

21 Acesso ao guia: <https://www.oitcinterfor.org/recursos/guia-transversalizaci%C3%B3n-perspectiva-ambiental-formaci%C3%B3n>

22 Acesso ao guia: <https://www.oitcinterfor.org/recursos/indicadores-empleo-verde-azul-uruguay-informe-2021-page-uruguay>

- A segunda estratégia que foi implementada, conforme mencionado detalhadamente acima, é a execução de um projeto de inovação colaborativa sobre a antecipação das demandas de formação em setores verdes. Os resultados desses estudos, juntamente com suas recomendações, serão apresentados em eventos nacionais e passarão a fazer parte do banco de dados de estudos prospectivos da OIT/Cinterfor²³.
- Por fim, em um exemplo de sinergia entre diferentes linhas de ação, em 31 de agosto de 2023 foi realizado um evento virtual em conjunto com a Aliança para a Formação Dual sobre o tema da transição para economias livres de carbono.

Equidade de gênero e formação profissional

- O Centro continuou sua ação sobre esse importante tópico durante o biênio atual. Para isso, implementou duas edições do curso “Estratégias de Equidade de Gênero por meio do Desenvolvimento de Competências STEAM” em espanhol e português, a primeira de 2 de maio a 8 de julho de 2022 e a segunda, atualmente de 24 de agosto a 8 de novembro de 2023. Para o final de novembro de 2023, está sendo organizada uma reunião virtual entre todos os participantes das edições desse curso, a fim de consolidar uma comunidade de aprendizagem e prática nesse campo.
- Outra iniciativa realizada em cooperação com a área de igualdade de oportunidades e não discriminação da OIT diz respeito às políticas de formação e certificação para o setor de cuidados. Em novembro de 2022, foi lançada uma chamada de propostas que reuniu 12 instituições de formação profissional com o objetivo de fortalecer suas capacidades para a elaboração e implementação de políticas nesse campo. Por meio de um trabalho colaborativo, foi realizada uma sistematização de oito experiências nacionais²⁴ e foi produzido um “Guia para uma discussão nacional sobre a incorporação ou melhora dos serviços de formação e certificação para o setor de cuidados”.
- Complementando esse processo, e com o apoio de fundos de Cooperação Sul-Sul e Triangular da OIT, entre 29 e 31 de agosto de 2023, foi organizada uma reunião técnica regional com a participação de todas as instituições²⁵.
- Durante essa última oficina foi possível compartilhar os resultados e produtos gerados por meio da chamada lançada em 2022, bem como chegar a um acordo sobre um roteiro para a cooperação Sul-Sul no campo da formação e certificação para o setor de cuidados.

23 Acesso em: <https://www.Oitcinterfor.Org/estudiosprospectivos>

24 As experiências analisadas e sistematizadas foram as da Argentina, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, El Salvador, México e Uruguai.

25 MTEySS, Argentina; INFOCAL, Bolívia; SENCE, CHILEVALORA, MTPS, Chile; INA, Costa Rica; SENA, Colômbia; INSAFORP, El Salvador; CONOCER, México; INADEH, Panamá; INFOTEP, República Dominicana; INEFOP, MTSS, Uruguai. O Ministério do Trabalho do Peru também está participando do processo.

► D. Transição digital dos sistemas de desenvolvimento das competências e fortalecimento das competências digitais

Levando-se em conta as oportunidades e os desafios revelados durante a crise da COVID-19 que a digitalização representa para os sistemas de desenvolvimento das competências profissionais e a aprendizagem permanente, a OIT/Cinterfor se propôs, por meio dessa área de resultados, apoiar os países em seus esforços de adaptação de seus sistemas de formação profissional para a nova sociedade digital. Nesse sentido, apoiar-se-á o desenvolvimento das capacidades das instituições e dos sistemas para, com base no diálogo social, melhorar o acesso ao aperfeiçoamento das competências, materiais e recursos didáticos, bem como das atividades de formação, avaliação e certificação.

Ações realizadas

- Assim como em outras linhas do plano de trabalho, foram promovidos projetos de inovação colaborativa, como o projeto “Ferramenta de autodiagnóstico da maturidade digital institucional”. Nesse contexto, no início de 2022 e em conjunto com o Departamento Nacional do SENAI, foi finalizada uma adaptação da ferramenta de análise de maturidade digital SELFIE (publicada em português e espanhol). A ferramenta adaptada auxilia as instituições e os centros de formação a avaliar onde estão em termos de digitalização dos principais processos de criação, oferta e avaliação da formação e aprendizagem na era digital. O

objetivo da ferramenta adaptada é gerar uma visão geral baseada em dados para definir estratégias para o uso adequado das tecnologias digitais na formação e na aprendizagem. O processo iniciado com a adaptação da ferramenta SELFIE continuou com a conferência “Maturidade digital na formação profissional” (20 de setembro de 2022), com apresentações de Hugo Nakatani, do SENAI, e Iñaki Tellería, da Tknika, do País Basco, e uma série de reuniões, a partir das quais a OIT/Cinterfor acompanhou os pontos focais em suas aplicações piloto e na definição de novas ações para o desenvolvimento do projeto. Foram desenvolvidas aplicações-piloto da ferramenta para um total de cinco instituições: SENAI, Centro Paula Souza, INTECAP, Serviço Nacional de Treinamento no Trabalho Industrial (SENATI) e UTEC. Esses desenvolvimentos atenderam ao objetivo das instituições participantes do projeto de desenvolver um entendimento completo da ferramenta, a fim de contribuir para o aprimoramento e os planos futuros do trabalho. Em 2023, o SENAI incorpora a ferramenta em sua estrutura de gestão e implementa um aplicação nacional. Essa decisão é acompanhada da criação de um índice de maturidade digital e do desenvolvimento de software para a aplicação da ferramenta e a geração de estatísticas. Nesse contexto, o SENAI concordou em disponibilizar o conhecimento desenvolvido em relação à criação de indicadores e estatísticas para todos

os participantes do projeto, uma atividade que começou em agosto de 2023. Por fim, o SENAI e a OIT/Cinterfor estão cooperando para disponibilizar o software desenvolvido para a aplicação da ferramenta e análise de dados aos membros da OIT/Cinterfor. A prova de conceito desse acordo foi desenvolvida em setembro deste ano.

- ▶ Uma visão geral da ferramenta e das aplicações piloto pode ser encontrada na publicação “Maturidade digital: desenvolvimento e aplicação de uma ferramenta colaborativa”²⁶.
- ▶ Outro projeto de inovação colaborativa foi o “Portal Regional de Cursos de Formação Profissional”, no qual foram identificados pelo menos 50 cursos que poderiam fazer parte do catálogo de cursos acessíveis abertamente às instituições da rede OIT/Cinterfor. O SENAI do Brasil ofereceu uma plataforma do tipo *Marketplace* onde estruturar a oferta de cursos e está avançando no desenvolvimento de um piloto onde se mantém a identidade gráfica da OIT/Cinterfor e a rede de IFPs participantes. Foi acordado com o SENAI que todas as informações geradas por esse portal estarão acessíveis para todas as IFPs participantes, e foi desenvolvida uma oficina para oferecer capacitação no uso da plataforma. É importante estabelecer que se trata de um portal em que os cursos são escolhidos e depois oferecidos a partir da infraestrutura de cada instituição. A equipe técnica da OIT/Cinterfor realizou reuniões com o Departamento Nacional do SENAI e atualmente está analisando os possíveis modelos

de cooperação que poderiam ser estabelecidos com base nesse tipo de plataforma.

- ▶ O desenvolvimento de capacidades tem sido canalizado por meio de uma importante oferta de cursos virtuais. Dentre eles destacam-se os cursos sobre “Liderança para a Indústria 4.0” (8 de agosto a 30 de setembro de 2022), em conjunto com o SENAI; “MPEs e digitalização: contexto e elaboração de políticas” (5 de setembro a 7 de novembro de 2022).
- ▶ Além disso, e por meio da articulação de uma cooperação entre o SENAI e a Confederação de Empresários Privados da Bolívia (CEPB), foi desenvolvido o curso “Planejamento acadêmico, métodos e estratégias didáticas para o desenvolvimento da formação assistida por tecnologias”, que foi ministrado em 2022 (outubro-novembro) e 2023 (setembro-outubro), dirigido em cada edição a grupos de 40 formadores da Fundação INFOCAL, incluindo, na segunda edição, participantes também do INA, INTECAP, SENATI e INFOTEP.
- ▶ A troca de conhecimentos e experiências por meio de videoconferências foi outra das estratégias utilizadas para complementar os processos anteriores. Exemplos disso foram as conferências “Digitalização, produtividade e formação profissional, uma visão a partir da região” (15 de junho de 2022), com a participação dos especialistas Gabriel Burdín, Juan Bogliaccini e Merten Sievers, da OIT; “Formação profissional rural a distância: a experiência do SENAR” (18 de outubro de 2022), em que Maria

26 Acesso em: <https://www.oitcinterfor.org/madurez-digital-desarrollo-aplicaci%C3%B3n-herramienta-colaborativa>

Cristina Ferreira e Larissa Area Sousa, do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), apresentaram a experiência, as lições aprendidas e os desafios do tema; “Digitalização e maturidade digital na formação profissional” (24 de novembro de 2022), com a participação de Karine Sonigo, da OIT, e Marieke Vandeweyer, da OCDE; e, por fim, “Desafios e oportunidades na formação de competências digitais para jovens vulneráveis da América Latina” (13 de julho), juntamente com o Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe, para a apresentação do relatório elaborado em conjunto: “Juventudes vulneráveis, competências digitais e formação profissional na América Latina”²⁷.

- A geração e a disseminação de conhecimento também tiveram seu capítulo com a realização de três estudos e seus respectivos relatórios.

Primeiro, o estudo “Formação em habilidades digitais para Micro e Pequenas Empresas na América Latina e no Caribe: capacidade estatal, legados de política e oportunidade”²⁸. Em segundo lugar, o estudo sobre “Digitalização, produtividade e emprego: elementos para pensar a formação profissional na América Latina”²⁹. E o terceiro, sobre “Juventudes, competências digitais e formação profissional na América Latina e no Caribe”, para analisar o potencial de acesso a competências digitais dos jovens, especialmente os vulneráveis.

- Por fim, foi gerado dentro da plataforma de gestão do conhecimento do Centro um subsite sobre “Digitalização na formação profissional”³⁰, que busca abordar esse fenômeno e seu impacto na matriz produtiva e na força de trabalho a partir de uma perspectiva multifocal. Disponível em espanhol e inglês.

27 Acesso ao relatório: <https://www.oitcinterfor.org/recurso/publicacion/juventudes-vulnerables-competencias-digitales-formaci%C3%B3n-profesional-am%C3%A9rica-latina-0>

28 OIT/ Cinterfor Notas nº 15. Formação em habilidades digitais em MPEs na América Latina e o Caribe (disponível em espanhol e inglês): <https://www.oitcinterfor.org/formaci%C3%B3n-habilidades-digitales-mype-am%C3%A9rica-latina-caribe-oitcinterfor-notas-n%C2%BA-15-0>

29 OIT/ Cinterfor Notas nº 14. Digitalização, produtividade e emprego (disponível em inglês e espanhol): <https://www.oitcinterfor.org/digitalizaci%C3%B3n-productividad-empleo-elementos-pensar-formaci%C3%B3n-profesional-am%C3%A9rica-latina>

30 Acesso ao subsite: <https://www.oitcinterfor.org/digitalizaci%C3%B3n>

► E. Diálogo social e desenvolvimento de capacidades dos representantes tripartites

As ações voltadas para o fortalecimento da capacidade de participação dos constituintes na governança dos sistemas e instituições de formação profissional, bem como em outras áreas de diálogo social e negociação que envolvem esse campo político, constituem uma dimensão transversal do trabalho da OIT/Cinterfor. Embora estejam refletidas nas outras áreas de trabalho relatadas neste relatório, para fins de visualização e avaliação adequadas, uma seção do que foi feito nessa área durante esse biênio é apresentada aqui.

Ações realizadas

- Procurou-se dar continuidade aos excelentes resultados do processo de diálogo social bipartite regional entre representantes de empregadores e trabalhadores da região desenvolvido em 2021³¹. Graças ao apoio técnico e financeiro das entidades espanholas FUNDAE e Serviço Público de Emprego (SEPE), um processo de diálogo social tripartite ibero-americano sobre formação profissional foi lançado em 2023.
 - Inicialmente concebido com uma duração de dois anos (2023-2024), esse processo compreende quatro eventos virtuais (dois em cada ano) e dois eventos presenciais (um em cada ano). Além disso, o projeto e a implementação de um espaço virtual para apoiar as atividades
- de intercâmbio e servir como um repositório de informações e documentação relevantes. Até o momento da 46ª RCT, foram realizados os dois eventos tripartites virtuais planejados para este ano (julho e setembro). O primeiro teve uma função dupla, servindo como lançamento oficial do processo e como plataforma para abordar experiências de diálogo social e negociação coletiva sobre formação profissional nos países da região e na Espanha. No entanto, o segundo se concentrou na nova Recomendação 208 (2023) sobre Aprendizagem de Qualidade e suas implicações em termos de política e diálogo social. O evento presencial tripartite será realizado de 14 a 16 de novembro de 2023 em Lima, Peru.
- Embora, conforme mencionado, trata-se de um processo de diálogo social tripartite e, portanto, as dimensões a esse respeito sejam particularmente relevantes (governança tripartite da formação profissional, negociação coletiva e formação, e outros espaços setoriais ou territoriais para o diálogo social sobre a formação profissional), também estão sendo abordadas outras questões relacionadas à formação profissional e sua ligação com o mundo do trabalho atual. Elas incluem aspectos como as taxonomias de ocupações e competências, a

31 Disponível em: <https://www.oitcinterfor.org/node/8470>

detecção de necessidades formativas, a formação para diretores e responsáveis da gestão da formação e do emprego, a transição para uma economia mais sustentável e seu impacto sobre as estratégias de formação, bem como a já mencionada aprendizagem de qualidade, entre outros possíveis.

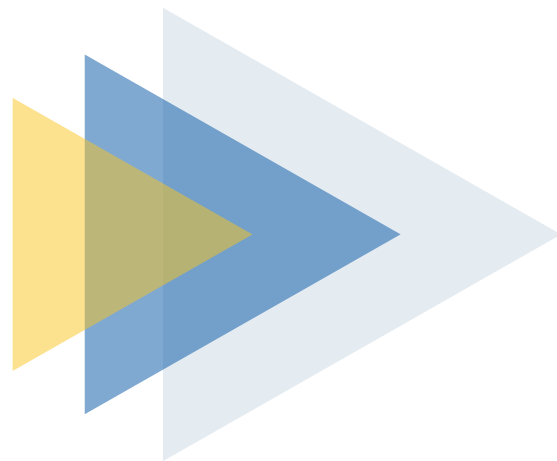
- Um aspecto fundamental do sucesso dessa iniciativa foi a forma como a agenda foi construída, especialmente do ponto de vista temático, em conjunto com os participantes. Em um processo concebido para e com os representantes tripartites, é essencial que eles se apropriem do projeto, para o qual precisam ter voz na elaboração e implementação, por meio de consultas realizadas pelas instituições organizadoras que, no caso da OIT/Cinterfor, contaram com a estreita colaboração do Escritório de Atividades com os Empregadores (ACT/EMP) e do Escritório de Atividades com os Trabalhadores (ACTRAV).
- Por outro lado, seja em suas respectivas organizações ou a partir de instituições nas quais exercem funções de direção, os representantes dos empregadores e dos trabalhadores também tiveram a oportunidade de fazer parte da oferta de cursos oferecidos durante o biênio. Isso incluiu a participação em *"Big Data: conceitos fundamentais"* (outubro-novembro de 2021); *"Big Data e lacunas de habilidades"* (abril-junho de 2022); *"Quality Apprenticeships in the Caribbean"* (abril-maio de 2022); *"Estratégias de avaliação em uma abordagem por competências"*

(maio-junho de 2022); *"Estratégias de Equidade de Gênero por meio do Desenvolvimento de Competências STEAM"* (junho-agosto de 2022 e agosto-novembro de 2023); *"Liderança para a Indústria 4.0"* (agosto-setembro de 2022); *"MPEs e digitalização: contexto e elaboração de políticas"* (setembro-novembro de 2022). Esse também foi o caso do ciclo de videoconferências organizadas ou coorganizadas pelo Centro durante o biênio sobre uma ampla gama de tópicos.

- Outro capítulo destacado no apoio técnico oferecido aos representantes tripartites foi o acompanhamento dos debates que antecederam a adoção da Recomendação 208 sobre Aprendizagem de Qualidade, bem como a subsequente divulgação dessa ferramenta e a abordagem dos desafios envolvidos em sua implementação efetiva. Os antecedentes desse apoio, no entanto, não são recentes, na medida em que o Centro vem promovendo, em biênios anteriores, a reflexão dos representantes tripartites sobre a questão da aprendizagem de qualidade em geral e a discussão normativa em particular. Isso foi realizado, por exemplo, por meio de cursos sobre esse tópico, todos com participação tripartite, bem como por meio de eventos virtuais e presenciais com instituições nacionais, ministérios, organizações de empregadores e de trabalhadores. Alguns exemplos de atividades mais recentes são: a oficina virtual tripartite organizada em conjunto com o Escritório da OIT no México com os atores tripartites

de México e Cuba para a preparação da CIT 2023 (17 de maio de 2023); a participação no espaço INNOVATEP organizado pela INFOTEP na República Dominicana (15 a 18 de março de 2023); a videoconferência “Primeiras

reflexões sobre a nova Recomendação da OIT sobre aprendizagem”³² (14 de julho de 2023) e um evento sobre a Recomendação 208 a ser realizado no último trimestre de 2023 com a CTM do México.



32 Informações completas no Quadro 3



▶ **PARTE II. Avanços, inovações e principais resultados nos meios de ação e serviços do Centro**

O processo de inovação nos meios de ação e serviços do Centro tem avançado de forma constante em três áreas simultâneas: ações de desenvolvimento de capacidades para as IFPs e representantes tripartites, geração e gerenciamento do conhecimento e promoção da inovação colaborativa por meio da cooperação Sul-Sul.

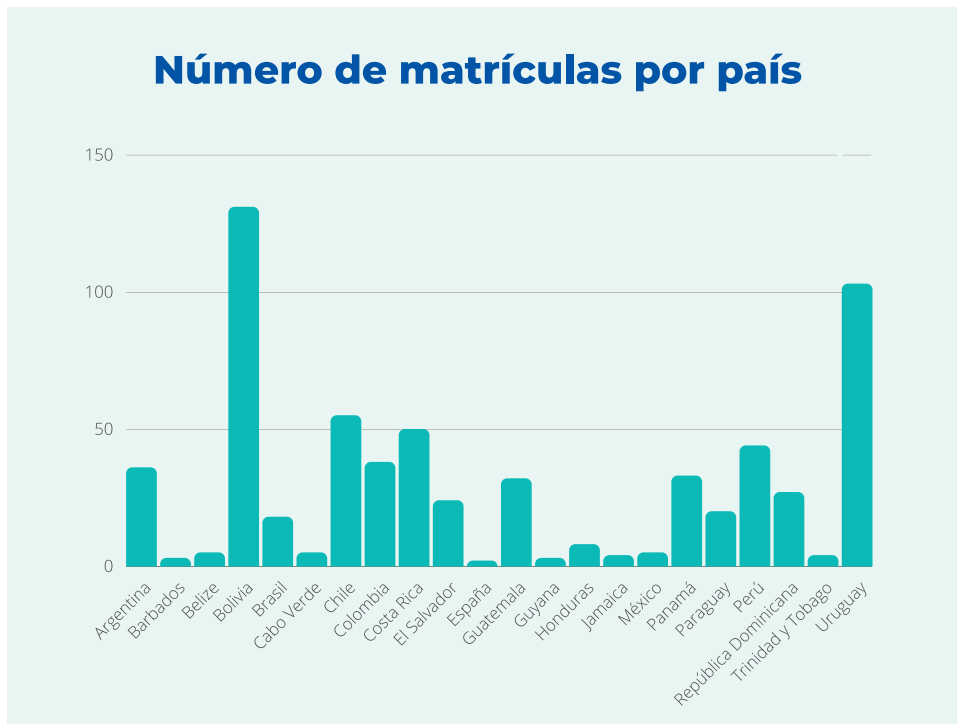
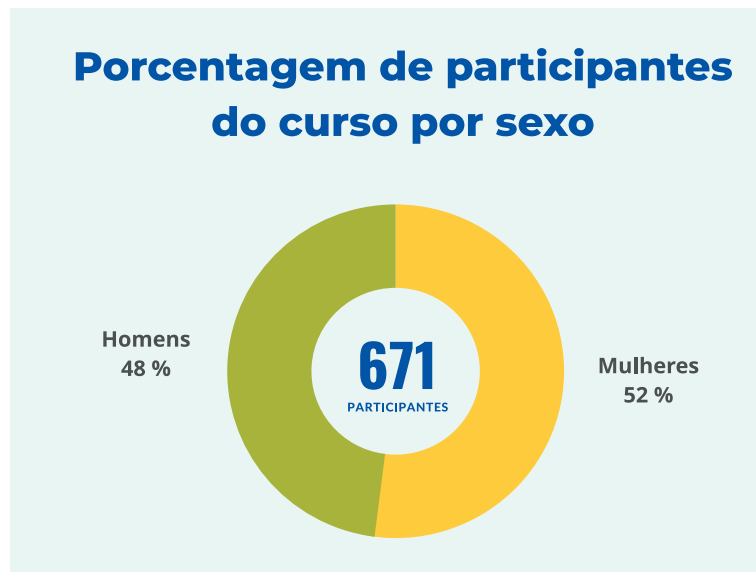
Como um elemento essencial de apoio a essas áreas de trabalho, a Unidade de Serviços Digitais (USD), criada durante o biênio anterior, tem desempenhado um papel fundamental. Neste novo biênio, o Centro continuou investindo no fortalecimento das capacidades da USD e na melhora da integração dos processos administrativos e técnicos.

▶ **Plataforma de aprendizagem permanente**

No âmbito do desenvolvimento de capacidades, a oferta de cursos virtuais, que foi retomada e ampliada a partir de 2020, se consolidou como uma das principais formas de assistência técnica oferecida pelo Centro. No entanto, é importante ressaltar que esse processo vai além da simples realização dos cursos. Cada um deles contribui para o fortalecimento das equipes institucionais, que desenvolvem projetos, roteiros

ou iniciativas a serem implementados em suas instituições. Além disso, esses cursos estabelecem redes e comunidades temáticas de prática e intercâmbio, o que, por sua vez, estabelece a base para futuras atividades de desenvolvimento de capacidades e de cooperação. Os produtos resultantes dos cursos (projetos, roteiros ou iniciativas) tornam-se recursos valiosos para impulsionar transformações e inovações nas IFPs da rede OIT/Cinterfor.

Durante o período do relatório, foram oferecidos 18 cursos para um total de 671 participantes de 58 instituições, organismos e organizações, representando 22 países. Vale ressaltar que 52% dos participantes são mulheres, enquanto 48% são homens, demonstrando um equilíbrio de gênero na participação.



▶ Quadro 1 - Cursos e comunidades

2022

▶ **Big Data: conceitos fundamentais e seus usos na formação profissional**

4 de outubro a 30 de novembro de 2021
41 pessoas: 18 mulheres e 23 homens
14 instituições, 9 países

▶ **Fortalecimento da gestão institucional do SPCC**

8 de novembro a 25 de novembro de 2021
64 pessoas: 27 mulheres e 37 homens
2 instituições, Bolívia

▶ **Big Data e lacunas de habilidades**

6 de abril a 29 de julho
36 pessoas: 17 mulheres e 19 homens
16 instituições, 11 países

▶ **Quality Apprenticeships in the Caribbean**

11 de abril a 20 de maio
20 pessoas: 13 mulheres e 7 homens
16 instituições, 5 países

▶ **Estratégias de avaliação em uma abordagem por competências**

2 de maio a 8 de julho
19 pessoas: 11 mulheres e 8 homens
8 instituições, 7 países

▶ **Estratégias de Equidade de Gênero por meio do Desenvolvimento de Competências STEAM (em dois idiomas: espanhol e português)**

6 de junho a 12 de agosto
34 pessoas: 27 mulheres e 7 homens
13 instituições, 11 países

▶ **Liderança para a Indústria 4.0**

8 de agosto a 30 de setembro
52 pessoas: 21 mulheres e 31 homens
15 instituições, 12 países

▶ **MPEs e digitalização: contexto e elaboração de políticas**

5 de setembro a 7 de novembro
31 pessoas: 15 mulheres e 16 homens
9 instituições, 6 países

▶ **Big Data e lacunas de habilidades: Assistência técnica MTSS Uruguai**

No âmbito do acordo para implementar o programa de financiamento e assistência técnica da OIT com o Ministério do Trabalho e Previdência Social do Uruguai (MTSS) com o objetivo de melhorar a disponibilidade de informações sobre o mercado de trabalho para a tomada de decisões de políticas públicas. 12 de setembro a 9 de novembro de 2022.
11 pessoas: 6 mulheres e 5 homens

▶ **Desenho curricular nos Quadros de Qualificações**

28 de setembro a 11 de novembro
47 pessoas: 21 mulheres e 20 homens
17 instituições, 12 países

▶ **Planejamento acadêmico, métodos e estratégias didáticas para o desenvolvimento da formação assistida por tecnologia**

17 de outubro a 9 de dezembro de 2022
40 pessoas: 23 mulheres e 17 homens
INFOCAL, Bolívia

▶ **Espaço da rede de formação e cuidados - OIT (2022-2023)**

Foram realizadas 5 oficinas virtuais
Participam 41 pessoas da rede de instituições e da OIT
Foram criados bancos de recursos e o espaço para cada reunião com suas apresentações, relatórios, gravações e documentos associados

▶ **PIC Verde - Prospectiva de empregos verdes (2022-2023)**

Existe um espaço virtual de troca e fortalecimento para a comunidade
35 pessoas: 15 mulheres e 20 homens. 4 oficinas
O espaço abriga todos os documentos, formulários e apoios, bem como os produtos avançados de cada equipe

2023

▶ **Estratégias de avaliação em uma abordagem por competências**

20 de março a 2 de junho
30 pessoas: 17 mulheres e 13 homens
14 instituições, 11 países

▶ **Formação baseada em projetos com foco no desenvolvimento de competências transversais**

17 de abril a 25 de junho
37 pessoas: 21 mulheres e 16 homens
15 instituições, 10 países

▶ **Certificação de competências e Reconhecimento de aprendizagem prévia**

15 de maio a 23 de junho
61 pessoas: 33 mulheres e 28 homens
18 instituições, 15 países

▶ **Formação profissional, gênero e competências STEAM**

24 de agosto a 8 de novembro
30 participantes: 22 mulheres e 8 homens
8 equipes, 13 países

▶ **Planejamento acadêmico, métodos e estratégias didáticas para o desenvolvimento da formação assistida por tecnologia**

11 de setembro a 6 de novembro
42 pessoas: 23 mulheres e 19 homens, 5 países

A geração e a gestão do conhecimento, por outro lado, consistem em um ciclo contínuo no qual as informações são capturadas por meio de vários canais (estudos e pesquisas, identificação de experiências e inovações no âmbito de missões de assistência técnica, espaços de intercâmbio como redes temáticas, eventos presenciais ou virtuais, identificação de informações e conhecimentos de fontes

externas etc.). Isso contribui para as bases de conhecimento, publicações e novos espaços de intercâmbio. A plataforma de gestão do conhecimento da OIT/Cinterfor sistematiza, organiza e disponibiliza todas as informações, que são divulgadas complementarmente por meio de múltiplos canais: videoconferências, boletins informativos, redes sociais, podcasts, entre outros.

► **Plataforma web e redes sociais**

Durante o período, foram produzidos e publicados 30 documentos e notas técnicas, vinculados a estudos e pesquisas, sistematização de casos, projetos de inovação colaborativa ou ferramentas práticas. O site terá um aumento estimado até o final do biênio de pelo menos 24% de visitas em relação ao período 2020-21, enquanto a divulgação por meio das redes sociais apresenta um crescimento permanente: Facebook 60%; Twitter (X) 21,1%; LinkedIn 19,7% e Youtube 57,5%, além de um aumento de 11,2% no tempo de visualização total em horas. Atualmente, o boletim informativo é enviado para mais de 10.000 assinantes (30% a mais do que no período anterior).

Visitas recibidas em www.oitcinterfor.org

+ 23.1%

DE VISITAS RECIBIDAS

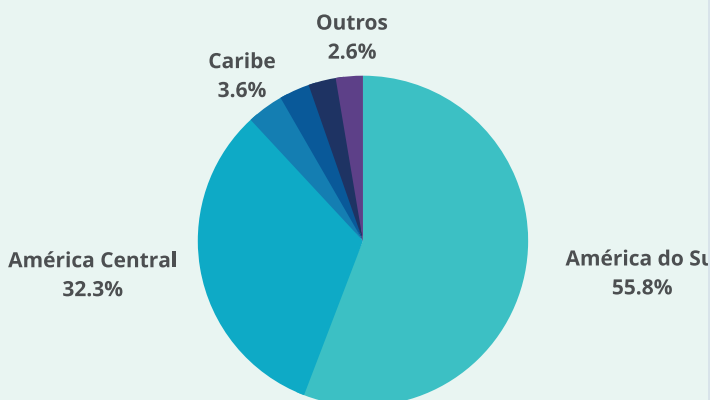
2020-2021

2022-2023

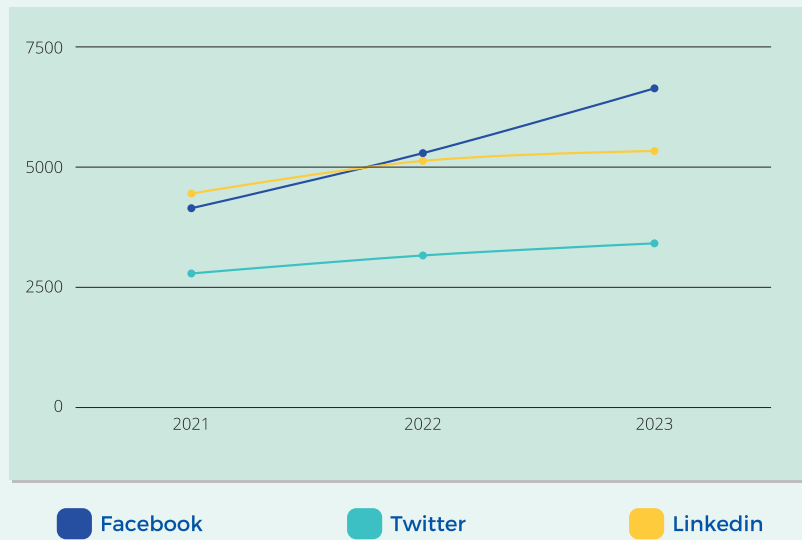
1,490,721

1,835,201

Visitas recebidas na plataforma por região



Evolução dos seguidores nas redes



A OIT/Cinterfor lançou sua série de Podcasts, dedicada a refletir sobre os desafios em matéria de formação e

emprego com especialistas em vários assuntos que acompanham para abordar as questões mais atuais.

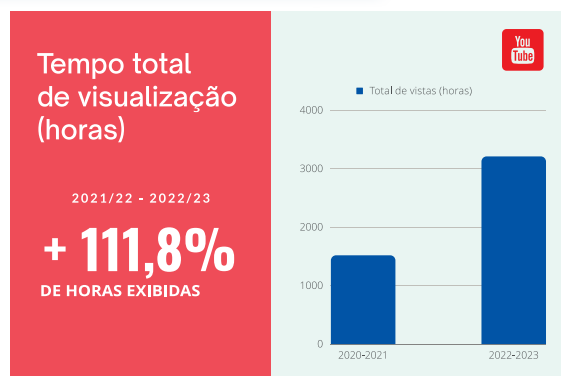
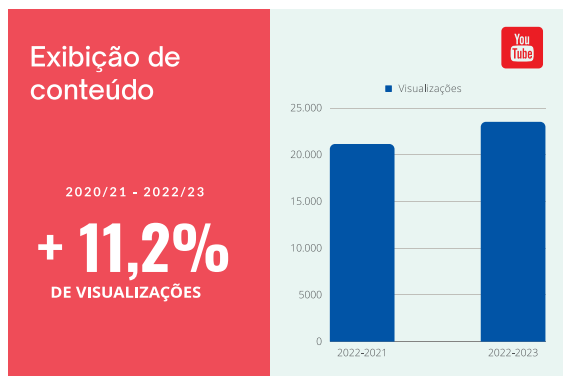
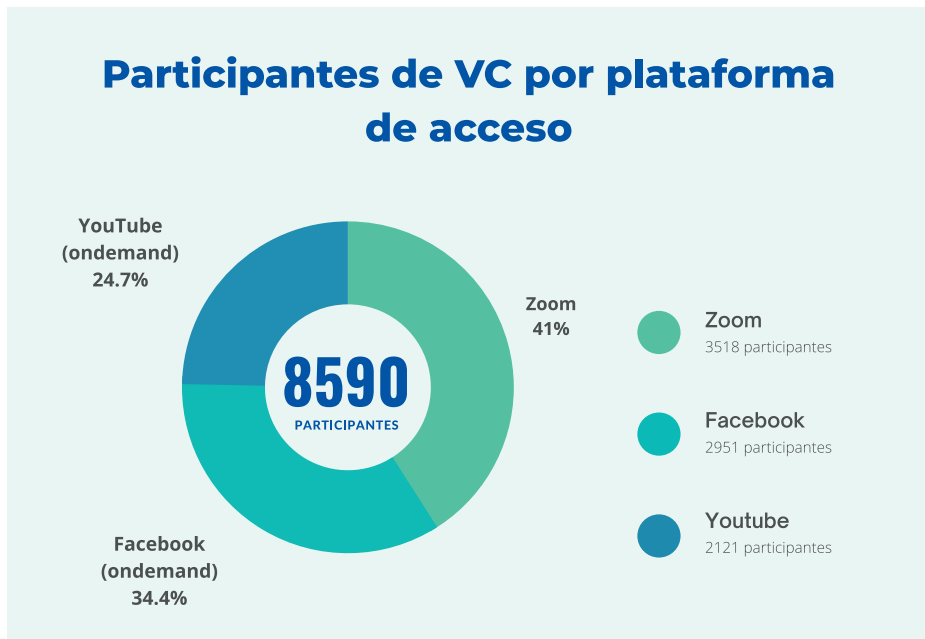
► Quadro 2 - CinterforCast

- Episódio 1: 80º aniversário do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial do Brasil
- Episódio 2: Aprendizagem de qualidade - rumo a uma regulamentação internacional do trabalho
- Episódio 3: Digitalização e formação profissional
- Episódio 4: Formação profissional na Guatemala. 50 anos da INTECAP



Por fim, as videoconferências realizadas durante o biênio permitiram atingir mais de 8.500 pessoas de 30 países, incluindo participantes diretos e visualizações

posteriores do evento. A maioria das pessoas classificou o conteúdo do evento com os valores mais altos, de acordo com a pesquisa realizada em cada instância.



▶ Quadro 3 - Ciclos de videoconferência

2021

- ▶ **Colher o que foi semeado: impactos da pesquisa pedagógica na formação profissional integral.** 15 de dezembro de 2021. Palestrantes: Adriana Londoño Cancelado; Edgar Navas e Wolfgang Latorre.

2022

- ▶ **Nova normalidade e formação profissional.** 29 de março. Experiências de 4 instituições de treinamento. Painel com 4 experiências. Palestrantes: Frederico Lamego, SENAI, Brasil; Carlos Mario Estrada, SENA, Colômbia; Andrés Romero, INA, Costa Rica e Rafael Santos Badía, INFOTEP, República Dominicana.
- ▶ **Uso de Big Data na análise da oferta e a demanda no mercado de trabalho.** 20 de abril. Palestrante: Sonia Gontero, CEPAL.
- ▶ **Utilizando big data para antecipar e atender à demanda de competências. Experiência OIT.** 11 de maio. Palestrante: Ana Podjanin, especialista da OIT.
- ▶ **Inteligência ocupacional: monitoramento de dados do mercado de trabalho para a tomada de decisões.** 26 de maio. Palestrantes: Anaely Machado, Maria Conceição Lima Afonso e Marcello Pío do SENAI Brasil.
- ▶ **Digitalização, produtividade e formação profissional, uma visão a partir da região.** 15 de junho. Participantes: Gabriel Burdin e Juan Blogiaccini com comentários de Merten Sievers da OIT.
- ▶ **Maturidade digital na formação profissional.** 20 de setembro. Participantes: Hugo Nakatani, do SENAI, Brasil, e Iñaki Telleria Olabarrieta, da Tknika, País Basco.
- ▶ **Aplicando Big Data na análise de perfis por competências.** 6 de outubro. Palestrante Verónica Escudero da OIT.
- ▶ **Formação profissional rural à distância: a experiência do SENAR.** 18 de outubro. Palestrantes: Maria Cristina Ferreira e Larissa Area Sousa do SENAR do Brasil.
- ▶ **Os resultados de aprendizagem e os quadros de qualificações.** 19 de outubro. Palestrante: Eduarda Castel Branco, *European Training Foundation* (ETF).
- ▶ **Desenho curricular baseado em qualificações.** 26 de outubro. Palestrante: Jolien van Uden, *European Training Foundation* (ETF).
- ▶ **Certificação de competências e credenciais eletrônicas.** 27 de outubro. Palestrante: Gerardo Karl.
- ▶ **Promoção do desenho curricular por qualificações. Painel de experiências.** 4 de novembro. Participantes: Laura Vargas do INA e Rocío Quirós do Ministério da Educação Pública da Costa Rica; Marcela Arellano da DUOC do Chile; Andrés Jaramillo do Ministério da Educação Nacional da Colômbia.

- ▶ **Digitalização e maturidade digital na formação profissional.** 24 de novembro. Participantes: Karine Sonigo, da OIT, e Marieke Vandeweyer, da OCDE.

2023

- ▶ **Os desafios dos sistemas de certificação na América Latina e no Caribe.** 24 de maio. Participantes: Maria de los Angeles Rodríguez Salas, INA, Costa Rica; Ricardo Mendez e Magui Valdez, INTECAP, Guatemala; Maria Ethel Hernández, INSAFORP, El Salvador; Ramona Mejía Calderón, INFOTEP, República Dominicana e José Omar Villarreal Ochoa, CONOCER, México.
- ▶ **Certificação e população migrante.** 31 de maio. Participantes: Maria Olave, Proyecto Lazos; Igor Dedic, ChileValora; José Estay, Organização Internacional para as Migrações (OIM); Javier Rincón Triana, SENA; e Tatiana Cadena, do Ministério do Trabalho da Colômbia.
- ▶ **O futuro da certificação.** 14 de junho. Participante: Anastasia Pouliou, CEDEFOP.
- ▶ **Primeiro encontro virtual FUNDAE - OIT/Cinterfor sobre diálogo social na formação no emprego.** 11 de julho.
- ▶ **Desafios e oportunidades na formação de competências digitais para jovens vulneráveis na América Latina.** 13 de julho. Juntamente com o Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe, para a apresentação do relatório “Juventudes vulneráveis, competências digitais e formação profissional na América Latina”.
- ▶ **Primeiras reflexões sobre a nova Recomendação da OIT sobre aprendizagem.** 14 de julho. Participantes: Ximena Rivillo Oróstica, Secretária Executiva do ChileValora; Gustavo Gándara, Diretor Executivo da UOCRA e Miguel Canales, responsável pela Formação e Prevenção de Riscos Ocupacionais do CEPYME, Espanha.
- ▶ **Observatórios do mercado de trabalho e da formação profissional: experiências do Chile e da Colômbia.** 22 de agosto. Participantes: Camila Barraza, coordenadora do Observatório Ocupacional do SENCE do Chile e Hernán Mauricio Rodríguez, coordenador do Observatório Ocupacional e Laboral da Colômbia, administrado pelo SENA.
- ▶ **Sustentabilidade e transição verde na educação e na formação profissional dual.** 31 de agosto. Organizado pela Aliança para a Formação Dual na América Latina e no Caribe. Participantes: Hanno Kress, chefe da equipe de cooperações bilaterais em GOVET (*German Office for International Cooperation in VET*) BIBB; Karla Astorga Castro, professora do Subsetor de Gestão Ambiental, Núcleo de Tecnologia de Materiais do INA da Costa Rica; Hugo Nicolás Pérez González, secretário acadêmico da CONALEP do México; Marcello José Pio, especialista em desenvolvimento industrial do Observatório Nacional da Indústria do SENAI, Brasil; e Fernando Vargas, especialista sênior em formação profissional, OIT/Cinterfor.

Todos esses canais de divulgação e intercâmbio permitem que as instituições participantes realizem exercícios de revisão por pares de seus avanços nas áreas abordadas, ao mesmo tempo em que fornecem insumos úteis para continuar com seus processos de mudança, adaptação e inovação. Dessa forma, planeja-se

para o próximo biênio dar continuidade e permitir a expansão dessa orientação para a melhoria contínua e a inovação, com o entendimento de que os avanços tecnológicos abrem continuamente novas oportunidades para oferecer serviços e cooperação com maior cobertura, escopo e relevância.

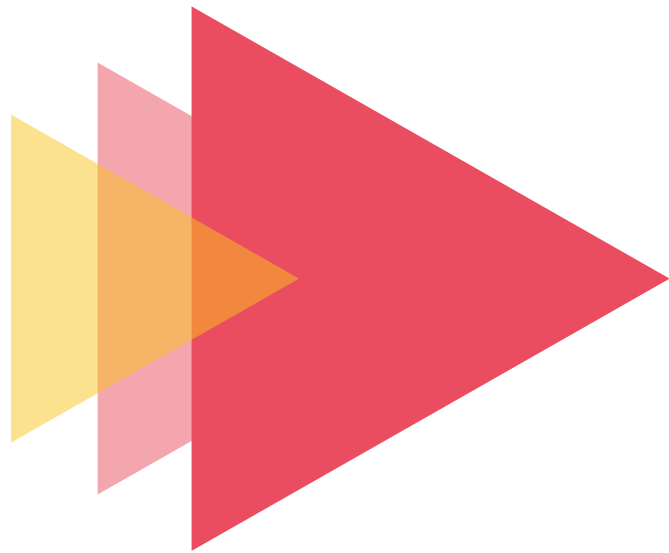
► Projetos de Inovação Colaborativa (PIC)

A promoção da inovação colaborativa foi a estratégia mais recente impulsionada pelo Centro. Em 2022, foram lançados seis Projetos de Inovação Colaborativa (PICs) voltados a desenvolver produtos e soluções de uso compartilhado, por meio de acordos de cooperação, nas áreas de:

- a. Desenvolvimento de capacidades para gerenciamento de formação profissional
- b. Observatório regional de formação profissional
- c. Adaptação e aplicação de ferramentas de autodiagnóstico de maturidade digital em instituições e centros

- d. Estudos prospectivos em setores verdes
- e. Portal regional virtual de cursos de formação profissional
- f. Inovação pedagógica por meio da aprendizagem baseada em projetos

Além dessas iniciativas, que já foram descritas nas seções anteriores, outras foram acrescentadas nas áreas da formação e certificação para o setor de cuidados e na promoção do diálogo social na formação profissional.





▶ PARTE III: Recursos do Centro

3.1 Situação orçamentária no final do biênio 2020-2021

▶ Orçamento no final do biênio 2020-2021 (expresso em dólares americanos)			
	Orçado 2020-2021	Execução 2020-2021	% Execução
Fundos transferidos do exercício anterior	1 189 434	1 319 730	
Contribuição da OIT	2 462 895	2 462 895	100.00 %
Contribuições dos países	500 000	432 075	86.00 %
Contribuição do país-sede	100 000	100 000	100.00 %
Outras contribuições	280 000	333 427	119.00 %
Venda publicações e serviços gráficos	30 000	7 510	25.00 %
Outros (juros, câmbio/reavaliação, ganhos/perdas)	15 000	16 889	113.00 %
Total receitas	3 387 895	3 352 796	99.00 %
Total de <i>fundos disponíveis</i>	4 577 329	4 672 526	102.00 %
Total despesas	3 733 200	3 123 501	84.00 %
Saldo a favor da execução 2020-2021	844 129	1 549 025	

Este relatório mostra a situação real de receitas e despesas no encerramento do biênio 2020-2021 em comparação com o orçamento para o mesmo período.

Nesse período, as receitas foram ligeiramente superiores às orçadas em 2 %, como mostra a tabela. Vale a pena mencionar novamente, como em relatórios anteriores, que a arrecadação de contribuições voluntárias foi menor do que o esperado, levando em conta que esse

sistema não possui mecanismos de ajuste (ver 3.4 Contribuições voluntárias).

Observa-se também que as vendas de publicações e serviços gráficos foram drasticamente reduzidas como resultado das restrições impostas pela pandemia e pelos novos mecanismos de comunicação digital que estão sendo consolidados.

O país-sede cancelou a contribuição correspondente a 2019 e 2020.

3.2 Execução do orçamento regular 2022-2023 Previsão* até 31 de dezembro de 2023

► Orçamento regular – 2022-2023 (expresado en dólares americanos)			
	Presupuestado 2022-2023	Ejecución 2022-2023	% Ejecución
Fondos transferidos ejercicio anterior	1 581 224	1 549 026	-
Contribución de OIT	2 322 692	2 322 692	100.00 %
Contribuciones de otros países	500 000	448 527	89.71 %
Contribución país sede	100 000	100 000	100.00 %
Otras contribuciones	250 000	789 808	315.92 %
Venta Publicaciones e Imprenta	5 000	0	0.00 %
Misceláneo (intereses, cambio/revalorización, ganancias/pérdidas)	15 000	30 000	200.00 %
Total ingresos	3 192 692	3 691 027	
Total <i>fondos disponibles</i>	4 773 916	5 240 053	109.76 %
Total egresos	3 567 600	3 987 229	111.76 %
Saldo a favor de la ejecución 2022-2023	1 206 316	1 252 824	-

* Previsão baseada em dados de agosto de 2023.

A tabela mostra um equilíbrio de receitas e despesas, com receitas de 109.76 % do total e uma execução de despesas de 111.76 %.

Em relação às contribuições recebidas, observa-se que, até agosto de 2023, foram atingidos 89.71 %, sendo desejável para a última parte do ano uma arrecadação próxima aos 100 %, cumprindo a expectativa estabelecida para o biênio, o que também teria um melhor impacto na receita total mencionada na tabela de previsões anterior.

Como mencionado no biênio anterior, os serviços gráficos deixaram de gerar receita devido à inegável mudança para a matriz digital, que respeita e valida a tendência de redução do uso de papel e materiais impressos em geral. Essa preferência também foi adotada por outros escritórios da OIT na região e por todo o sistema das Nações Unidas no Uruguai. Dada essa predisposição, os serviços gráficos digitais continuarão a ser orientados apenas para a demanda interna.

3.3 Contribuições voluntárias

As contribuições das instituições membros representam uma colaboração relevante para o orçamento misto do Cinterfor.

A partir da resolução acordada na reunião do Comitê de Programa e Orçamento da Costa Rica (agosto de 2017), temos trabalhado com as instituições para regularizar os casos de inadimplência, mas, principalmente, para formalizar os acordos de adesão dos membros por meio de assinatura de convênios.

No momento em que foi redigido este relatório, 24 instituições membros da OIT/Cinterfor tinham acordos de adesão em vigor. A Diretoria do Centro continuará seus esforços para regularizar os compromissos das contribuições voluntárias por meio da assinatura de convênios, enquanto serão propostos acordos que facilitem a solução dos casos de inadimplência que algumas instituições mantêm até a data presente.

3.4 Mobilização de recursos de cooperação técnica e extraorçamentários

Orçamento Regular para a Cooperação Técnica (RBTC) e outras verbas da OIT.

As linhas substantivas do orçamento são reforçadas a cada biênio com fundos RBTC alocados pelo Escritório Regional para as Américas. Para este biênio, foram alocados US\$ 100 000, mantendo o orçamento alocado no biênio anterior. Em meados de 2023, esses fundos já estavam 100 % executados.

Com base no bom nível de execução do RBTC, somado a novas iniciativas regionais e outras demandas, foram atribuídas verbas complementares por parte do Escritório Regional para a realização de

ações em áreas como desenvolvimento de capacidades das IFPs no desenho de qualificações no contexto de QNQ, Gênero e competências STEAM, Formação Baseada em Projetos, Aprendizagem de Qualidade, Certificação e RAPS, e Observatório do Mercado de Trabalho, entre outras. Esses recursos, que serão totalmente executados até o final deste ano, somam um total de US\$ 94 528.

Por meio do departamento de Cooperação para o Desenvolvimento (PARDEV-ESPU), foram aprovados recursos da Cooperação Sul-Sul e Triangular (SSTC) no valor de US\$ 100 000 para projetos de inovação colaborativa para a divulgação e aplicação de novas abordagens metodológicas na formação profissional e a antecipação das necessidades formativas em setores verdes.

Além disso, a OIT/Cinterfor está apoiando a execução de dois projetos: 1) implementação, com altos padrões de qualidade, dos Produtos dos subcomponentes 1 e 4 e a garantia de qualidade do Componente Acadêmico do “Plano para a transformação e aprimoramento integral do INADEH”, implementado pelo Escritório da OIT para a América Central; 2) Cooperação Sul-Sul e intercâmbio de conhecimentos sobre formação e certificação em sistemas de cuidados na América Latina e no Caribe, também do Departamento de Cooperação para o Desenvolvimento (PARDEV-ESPU). Para a execução desses projetos o Centro recebeu fundos no valor de US\$ 295 853.

Mobilização de recursos por meio de Projetos de Cooperação Técnica (XBTC).

Desde 2018, a OIT/Cinterfor desenvolve ações no país-sede (Uruguai), no âmbito do Projeto GLO/18/50/UND Aliança para a Ação pela Economia Verde (PAGE).

Trata-se de um projeto global que será concluído no Uruguai em 2023 e é gerenciado de forma centralizada, por meio do qual foram alocados US\$ 155 326 ao Centro no início deste biênio, para a implementação dos resultados planejados em conjunto com o Ministério do Trabalho e Previdência Social e o Ministério da Indústria, em coordenação com o Sistema das Nações Unidas no Uruguai.

Mobilização de recursos para cooperação técnica para outros conceitos

O Conselho de Administração, em sua 306ª sessão de novembro de 2009 (GB.306 PFA-5-2 par.13), referiu-se à possibilidade de a OIT/Cinterfor receber recursos extraorçamentários para atividades de assistência técnica de curto prazo, financiadas pelas próprias partes interessadas

Esses recursos permitem atender às crescentes demandas de assistência dos países da região, promover a cooperação Sul-Sul entre as instituições membros da Rede e trabalhar em conjunto com outros escritórios da OIT em atividades coordenadas.

Entre as demandas de assistência mencionadas, a OIT/Cinterfor recebeu recursos para realizar ações de cooperação do Banco de Desenvolvimento da América Latina - CAF, para apoiar o processo de preenchimento do Quadro Nacional de

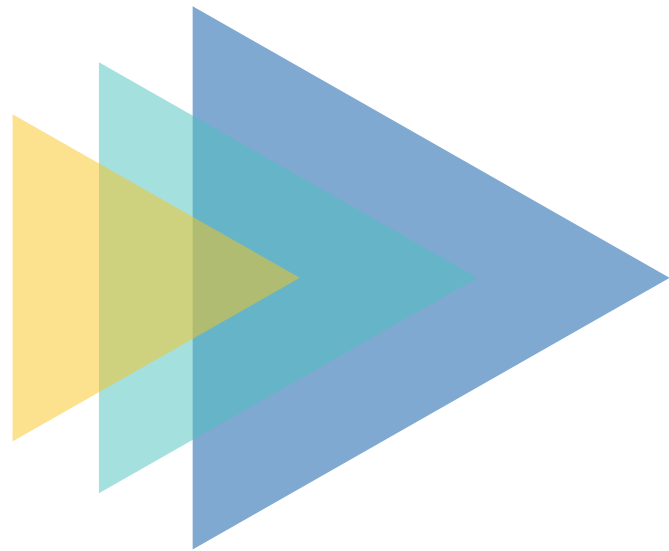
Qualificações do Panamá no setor das tecnologias 4.0; do Programa de Educação para o Emprego da Aliança do Pacífico (EPE-AP), financiado pelo Governo do Canadá e constituído pelo *Cégep Marie-Victorin* e pelo *Collège Montmorency*, para avançar em um Quadro Regional de Qualificações para a Aliança do Pacífico; e da Cooperação Suíça na Bolívia (COSUDE), para o fortalecimento do Sistema Plurinacional de Competências (SPCC).

Na mesma linha, o Centro atendeu demandas para realizar ações de fortalecimento de algumas IFPs membros da rede e recebeu recursos do INSAFORP de El Salvador, do SENA da Colômbia, da FUNDAE-SEPEPE da Espanha e do CEPB da Bolívia.

Esses recursos são adicionados à receita gerada pelos cursos oferecidos na plataforma de aprendizagem, tanto para o desenvolvimento quanto para o financiamento dos participantes.

No Programa e Orçamento da OIT aprovado para o Centro no início do biênio 2022-2023, estimou-se que a receita por esse conceito seria de US\$ 250 000.

No final do biênio, teremos atingido a auspiciosa, porém desafiadora, quantia de US\$ 789.808, representando uma mobilização total de 315.92 %, aumentando em US\$ 539 808 a mobilização estimada de US\$ 250 000.





▶ Parte IV: Plano de trabalho da OIT/Cinterfor para o biênio 2024-2025

Introdução

1. As principais tendências globais de mudanças tecnológicas, ambientais e demográficas, juntamente com os efeitos da saída da pandemia da COVID, os conflitos armados e a alteração dos padrões da globalização e das cadeias de produção globais estão impactando as sociedades, as economias e os mercados de trabalho na América Latina e no Caribe de várias maneiras. Embora essas transformações possam trazer oportunidades benéficas para trabalhadores e empresas, elas também geram disrupções e aumentam o nível de desafios em termos de emprego, produtividade, competitividade, equidade e inclusão socioeconômica. Os sistemas eficazes e inclusivos de desenvolvimento das competências e a aprendizagem permanente são uma parte central das estratégias para enfrentar esses desafios e maximizar o uso das oportunidades emergentes, além de serem uma condição necessária no caminho para o desenvolvimento humano, o emprego pleno, produtivo e livremente escolhido e o trabalho decente para todos.
2. O plano de trabalho da OIT/Cinterfor (o Centro) para o biênio 2024-2025 está alinhado com a Estratégia da OIT sobre competências e aprendizagem permanente 2022-2030, para cuja concepção contribuiu ativamente, e que foi adotada em novembro de 2022 (GB.346/INS/4)³³ para dar efeito às conclusões da Conferência Internacional do Trabalho de 2021 e com o Plano de Ação 2022-2025. Como expressão regional dessa estratégia e desse plano, visa obter maior valor agregado ao trabalho da OIT nessa área, em termos de visibilidade interna e externa, legitimidade e desenvolvimento de um âmbito de trabalho além dos programas e orçamentos de cada biênio. Além disso, adota a teoria da mudança que sustenta a referida estratégia, na medida em que os resultados e efeitos procurados se aplicam aos desafios enfrentados pela região da América Latina e do Caribe em matéria de competências e aprendizagem permanente.
3. Esses desafios podem ser agrupados em seis grandes áreas de efeitos nas quais se busca gerar impactos:
 - ▶ O desenvolvimento de economias e sociedades inclusivas, resilientes e sustentáveis com setores geradores de emprego.
 - ▶ A promoção de uma transição justa para economias ambientalmente sustentáveis, facilitadas pelas tecnologias digitais.
 - ▶ A melhora no acesso a empregos plenos, produtivos e de livre escolha,

33 Conselho de Administração. 346ª Sessão, Genebra, outubro-novembro de 2022. Seção Institucional (INS), quarto item da agenda: Acompanhamento da resolução sobre competências e aprendizagem permanente, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 109ª Sessão (2021); Estratégia da OIT sobre Competências e Aprendizagem Permanente 2022-2030. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_857813.pdf

o trabalho decente, a renda e os meios de subsistência.

- ▶ A melhora da resiliência, a empregabilidade, a adaptabilidade e as perspectivas de carreira para todos.
- ▶ O aumento da produtividade e a sustentabilidade das empresas, incluindo micro, pequenas e médias empresas e a economia informal.
- ▶ A adoção de uma abordagem inclusiva e com perspectiva de gênero em relação às competências, à aprendizagem permanente e aos mercados de trabalho.

4. A OIT/Cinterfor, como serviço técnico e núcleo articulador de uma rede de cooperação, assistência técnica e gestão do conhecimento de 66 instituições e organismos ligados à formação profissional de 28 países, com 60 anos de experiência, é chamada a contribuir ativa e efetivamente para a liderança da OIT, especialmente no que se refere ao fortalecimento da cooperação e das parcerias para o desenvolvimento, ao intercâmbio de boas práticas, ao desenvolvimento da capacidade das instituições de formação profissional e dos representantes, à geração e à disseminação do conhecimento, ao estímulo à inovação bem como à promoção do tripartismo e do diálogo social em seu campo de ação.
5. Em continuidade aos biênios anteriores, a OIT/Cinterfor continuou desenvolvendo um processo sistemático, cumulativo e orientado à inovação, para melhorar seus processos de trabalho, suas modalidades e

mecanismos de ação, sua articulação com os serviços técnicos da sede e com os escritórios da OIT na área, bem como para construir e sustentar alianças estratégicas com organismos nacionais e internacionais de cooperação e desenvolvimento, e mobilização de recursos, alcançando altos níveis de *delivery*, como nos biênios anteriores. Durante o atual biênio 2022-23, foram feitos investimentos para dar um forte impulso à continuidade e expansão da oferta da Unidade de Serviços Digitais (USD) do Centro, que foi criada como uma inovação durante a crise de saúde da COVID-19. Destaca-se especialmente a ampla oferta de cursos virtuais, com sessões síncronas que foram consolidadas como um novo processo de fortalecimento de capacidades para equipes técnicas de instituições membro da rede do Centro e para os representantes tripartites, oferecendo 17 cursos para 795 participantes de 58 instituições, organismos e organizações de 22 países durante o biênio, com participação de 52% de mulheres e 48% de homens³⁴. Uma característica dos cursos disponíveis é que eles são oferecidos a equipes que, como parte das atividades, elaboram e produzem projetos ou roteiros institucionais que levam a inovações e novas iniciativas, dando impulso à cooperação horizontal entre instituições e suas equipes técnicas na região. Essas instâncias de intercâmbio permitem que as instituições participantes realizem exercícios de revisão por pares de seus avanços nas áreas abordadas, ao mesmo tempo em que fornecem insumos úteis para continuar com seus

34 Dados de 04 de agosto de 2023.

processos de mudança, adaptação e inovação.

6. A USD tem sido fundamental para fortalecer a estratégia de visibilidade do Centro, por meio de diversos canais de comunicação, e para divulgar maciçamente sua mensagem e seus serviços, tanto para seus membros quanto para um público mais amplo e diversificado. Assim, até o final do biênio, o site terá um aumento estimado de pelo menos 24% de visitas em comparação com o período 2020-21, enquanto o boletim informativo é agora enviado para mais de 9.000 assinantes (30% a mais do que no período anterior). A penetração por meio das redes sociais mostra um crescimento constante: Facebook 60%; Twitter 21,1%; LinkedIn 19,7% e Youtube 57,5%, bem como um aumento de 11,2% do tempo total de visualização em horas. Será de alta prioridade dar continuidade à estratégia de videoconferências e oficinas virtuais que permitem ao Centro ampliar o impacto de suas ações, com foco na melhoria contínua e na inovação, entendendo que os avanços tecnológicos abrem continuamente novas oportunidades para oferecer serviços e cooperação com maior abrangência, escopo e relevância.
7. Outra linha de inovação em que se investiu, iniciada em 2022 e que será de importância estratégica para continuar, consiste na promoção de projetos de inovação colaborativa (PIC), para os quais é criado um grupo de representantes de instituições em torno de um tema prioritário, com o objetivo comum de acelerar os processos de inovação. Alguns desses projetos foram alavancados

com fundos de Cooperação Sul-Sul fornecidos pela PARTNERSHIPS-SSTC e têm o potencial de mobilizar novas fontes de financiamento. No ano passado, essa modalidade abrangeu áreas temáticas como inovação pedagógica, maturidade digital institucional, antecipação de demandas formativas em setores verdes, formação e certificação para o setor de cuidados, portais de recursos compartilhados e observatório regional da formação profissional. Essa modalidade de trabalho continuará sendo promovida em todas as linhas programáticas incluídas neste plano de trabalho, inclusive em áreas específicas como a aprendizagem de qualidade (de acordo com a nova Recomendação nº 208 de 2023), o diálogo social, a formação e a certificação para o setor de cuidados, o uso de *Big Data* em matéria de prospecção de demandas de competências e medição de lacunas de habilidades, bem como na exploração do potencial e dos impactos da inteligência artificial no mundo do trabalho, as competências emergentes e a formação profissional.

8. O Programa da OIT/Cinterfor e as estimativas de receitas e despesas para o biênio 2024-2025 são apresentados a seguir. Os Anexos I e II fornecem detalhes sobre o orçamento.

Plano de trabalho para o biênio 2024-2025

9. O programa de trabalho proposto para o biênio está alinhado com a Estratégia da OIT sobre Competências e Aprendizagem Permanente 2022-2030 e com o Plano de Ação nela incluída para 2022-2025. Assim como

esses, ele se enquadra no Resultado 3 do Programa e Orçamento da OIT para 2024-2025 (Emprego pleno e produtivo para transições justas) e, especificamente, no Produto 3.2 (Maior capacidade dos Estados Membros para estabelecer sistemas de desenvolvimento de competências e aprendizagem permanente inclusivos, sustentáveis e resilientes). Ele inclui, em particular:

- O papel central que os representantes tripartites têm dado ao fortalecimento das capacidades das pessoas nas estratégias para lidar com as principais transições no mundo do trabalho, especialmente com as transições digital, ambiental e demográfica, bem como na realização da Agenda 2030 adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (2015), em particular em relação aos ODS 4, 5 e 8.
 - O destaque concedido ao lema “não deixar ninguém para trás”, reforçado pela necessidade de abordar a recuperação global da crise da COVID-19, em particular facilitando a aprendizagem permanente e as transições do mercado de trabalho, garantindo um crescimento inclusivo e sustentável que gere emprego produtivo e trabalho decente, e promovendo um ambiente propício para as empresas sustentáveis e a iniciativa empresarial.
 - O fortalecimento da capacidade da OIT para prestar serviços de qualidade a seus representantes e Estados Membros, compreendendo melhor e respondendo às suas necessidades de maneira mais relevante e oportuna.
- A contribuição para o status da OIT como organização de referência no campo do desenvolvimento de capacidades das instituições que executam políticas públicas de formação profissional, bem como dos trabalhadores e as empresas.
 - O aumento da eficácia e a eficiência no uso dos recursos a fim de oferecer serviços ótimos e de qualidade aos Estados Membros.
10. De acordo com as orientações do Conselho de Administração, a OIT/Cinterfor estabelecerá como eixos principais a gestão do conhecimento, a cooperação Sul-Sul e triangular, bem como o máximo aproveitamento das tecnologias da informação e comunicação em todas as suas áreas de trabalho.
 11. O Centro prevê avançar nas cinco áreas de resultados a seguir, por meio de cinco modalidades de ação.
 12. As áreas de resultados previstas são:
 - Área de resultados 1: políticas, governança e mecanismos de financiamento aprimorados para obter sistemas eficazes de desenvolvimento de competências e aprendizagem permanente.
 - Área de resultados 2: informações aprimoradas sobre as necessidades de competências.
 - Área de resultados 3: programas e percursos de aprendizagem inovadores e flexíveis.

- ▶ Área de resultados 4: programas de desenvolvimento de competências inclusivos que atendam às diversas necessidades dos mercados de trabalho.
- ▶ Área de resultados 5: aprendizagem e formação baseados no trabalho de qualidade em prol da empregabilidade, a produtividade e a sustentabilidade das empresas.

13. Nessas áreas de resultados, o Centro desenvolverá suas atividades por meio de cinco modalidades de ação:

- ▶ Assessoria e suporte técnico, capacitação e promoção da inovação colaborativa. Isso também envolve o uso de ferramentas como videoconferências e cursos virtuais, que têm gerado uma resposta ampla e positiva.
- ▶ Pesquisa aplicada, com importante conteúdo prático e de gestão do conhecimento, e a divulgação para promover o intercâmbio recíproco entre as instituições de formação profissional e os representantes, especialmente por meio da cooperação Sul-Sul.
- ▶ Mobilização de recursos dirigidos aos representantes, as instituições de formação profissional e as funções de apoio do Centro.
- ▶ Promoção da ratificação e aplicação de normas internacionais do trabalho em matéria de competências e da aprendizagem permanente.
- ▶ Estabelecimento de parcerias em matéria de competências e

aprendizagem permanente.

14. Os pontos a seguir detalham os tópicos incluídos em cada área de resultado e definem as ações a serem realizadas de acordo com as modalidades antes descritas.

Área de resultados 1: políticas, governança e mecanismos de financiamento aprimorados para obter sistemas eficazes de desenvolvimento de competências e aprendizagem permanente

15. Essa área está ligada à coerência das políticas, estratégias e sistemas de desenvolvimento de competências e aprendizagem permanente com outras políticas públicas; as abordagens integrais de governança baseadas no diálogo social e na interinstitucionalidade; o desenvolvimento de esquemas de financiamento que assegurem sua sustentabilidade e garantam os investimentos necessários; a garantia de qualidade das políticas e instituições, bem como a articulação da formação profissional com estratégias e mecanismos de avaliação e certificação de competências e de orientação profissional.

16. Ações indicativas:

- ▶ Dependendo da demanda dos países, será oferecido apoio técnico para os processos de elaboração ou reforma de políticas e sistemas de desenvolvimento de competências, quadros de qualificações e aprendizagem permanente. Quando houver

coincidência de demandas entre dois ou mais países ou instituições, serão implementadas atividades de capacitação, promovidas iniciativas de inovação colaborativa e atividades de transferência entre países e instituições.

- ▶ Especificamente, serão realizadas ações para o desenvolvimento das capacidades das instituições e os representantes tripartites para apoiar a expansão e consolidação do diálogo social e dos espaços de governança tripartite de políticas, estratégias e sistemas de desenvolvimento de competências e aprendizagem permanente.
- ▶ Serão realizados estudos e pesquisas com o objetivo de documentar experiências, identificar tendências e extrair lições para divulgação e utilização como insumos em ações de intercâmbio e cooperação Sul-Sul.
- ▶ Os países receberão apoio em áreas como as implicações técnicas e financeiras para a realização de reformas em seus sistemas de desenvolvimento de competências e aprendizagem permanente, para suas negociações com organismos nacionais e/ou multilaterais.
- ▶ Serão realizadas atividades de promoção, estudos de pesquisa conjuntos e diálogos com bancos regionais e instituições de cooperação para mobilizar recursos extraorçamentários dirigidos para o desenvolvimento das competências.
- ▶ Serão realizadas atividades para promover a ratificação e aplicação de normas internacionais

do trabalho em matéria de competências e aprendizagem permanente.

- ▶ Serão consolidadas as alianças existentes com instituições e organismos da região e de outras regiões por meio da organização de ações conjuntas e/ou da participação em atividades organizadas por elas, bem como por meio do aprofundamento dos acordos de cooperação existentes e do estabelecimento de novos acordos.

Área de resultados 2: informações aprimoradas sobre as necessidades de competências

16. As questões a serem consideradas nessa área estão relacionadas à identificação das demandas de competências atuais e futuras, para que os provedores de formação possam ajustar efetivamente sua oferta e para que as pessoas conheçam as competências demandadas no mercado de trabalho. Isso inclui o tocante ao desenvolvimento de capacidades para o aperfeiçoamento dos sistemas de informação sobre o mercado de trabalho e o fortalecimento do diálogo social a esse respeito.

16. Atividades indicativas:

- ▶ Dependendo da demanda dos países, será oferecido apoio técnico para o estabelecimento e fortalecimento de sistemas de determinação e antecipação de competências e de informações sobre o mercado de trabalho, com o objetivo de enfrentar os desafios e as oportunidades associados

à transformação tecnológica, às competências digitais, aos impactos da inteligência artificial sobre as competências de trabalho e a formação profissional, às competências de trabalho para a transição ambiental e ao desenvolvimento de setores estratégicos. Para tais fins, serão combinadas adequadamente as ferramentas de assistência técnica, transferência e o desenvolvimento de capacidades.

- ▶ Será oferecido apoio técnico para a realização de estudos nacionais e setoriais em matéria de identificação de demandas atuais e futuras por competências, bem como para a incorporação de experiências extrarregionais na matéria que envolvam inovações adaptáveis localmente.
- ▶ Serão realizados e publicados estudos que permitam documentar as descobertas em nível nacional e setorial, sua sistematização e análise de tendências. Também serão realizados outros estudos com o objetivo de documentar e divulgar diversas abordagens metodológicas e a inclusão do diálogo social na área. Esses serão insumos essenciais para atividades de intercâmbio, capacitação e inovação colaborativa por meio da cooperação Sul-Sul e triangular.
- ▶ Serão realizadas atividades de pesquisa e diálogos sobre abordagens, experiências e descobertas em matéria de identificação e previsão da demanda por competências em conjunto com organismos multilaterais de cooperação técnica

e financeira, visando a mobilização de recursos extraorçamentários.

Área de resultados 3: programas e percursos de aprendizagem inovadores e flexíveis

19. Essa área de resultados visa garantir que a formação tenha um impacto sobre o emprego, a realização das aspirações profissionais das pessoas, a otimização da produtividade e a sustentabilidade das empresas. Para isso, entende-se que a formação deve ser de qualidade, pertinente, flexível, inclusiva e organizada em percursos permeáveis.
20. Atividades indicativas:
 - ▶ A pedido dos países, será oferecida orientação técnica sobre a formação e a situação de professores, formadores, gerentes de centros de formação e outros funcionários envolvidos no desenvolvimento de competências, bem como sobre o estabelecimento de sistemas de garantia da qualidade.
 - ▶ Será oferecida orientação técnica com vistas as inovações tecnológicas e transformação digital dos sistemas de desenvolvimento de competências e aprendizagem permanente, incluindo oferta de aprendizagem virtual e combinada, mecanismos de certificação e serviços de suporte.
 - ▶ Será oferecida orientação técnica para a validação das competências e habilidades, incluindo as microcredenciais e o reconhecimento dos conhecimentos prévios.

- Será oferecida orientação técnica sobre a ecologização do desenvolvimento da educação e a formação técnica e profissional e as competências, em particular por meio do fortalecimento das estruturas de governança e da elaboração e aprimoramento das normas em matéria de competência, os planos de estudo e pacotes de avaliação.
- Serão realizados estudos e pesquisas voltados para a identificação e documentação de experiências em matéria de inovação em abordagens pedagógicas, estruturação da oferta formativa, desenho curricular, dispositivos didáticos e outros aspectos relevantes, a fim de garantir a qualidade, a pertinência, a flexibilidade e a inclusão da formação. Suas descobertas e lições serão insumos essenciais para ações de intercâmbio, transferência e desenvolvimento de capacidades, tanto por meio da capacitação quanto da inovação colaborativa, bem como para a mobilização de recursos extraorçamentários.

Área de resultados 4: programas de desenvolvimento de competências inclusivos que atendam às diversas necessidades dos mercados de trabalho

21. Essa área está focada em garantir um acesso inclusivo ao desenvolvimento das competências e à aprendizagem permanente, contribuindo assim para combater a segregação ocupacional

baseada em gênero e as práticas discriminatórias no mercado de trabalho. Ela também busca reduzir a transmissão intergeracional das desigualdades e facilitar a transição dos trabalhadores e as empresas para a formalidade.

22. A pedido dos países, será oferecida orientação técnica para o estabelecimento de percursos de aprendizagem inclusivos, flexíveis e com perspectiva de gênero, especialmente por meio de um projeto universal que considere as necessidades das pessoas em situação de vulnerabilidade, opções de aprendizagem inovadoras e planos de estudo aprimorados.

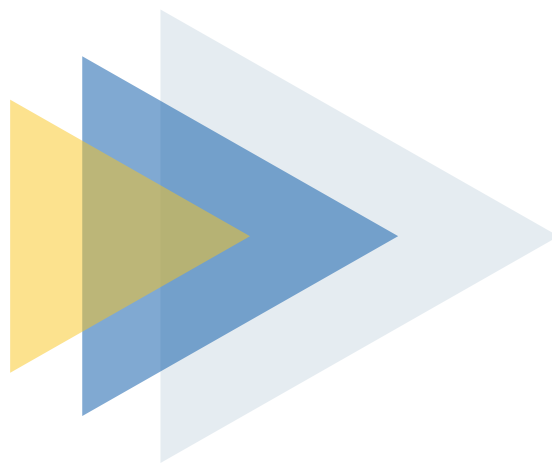
- Serão realizados estudos e pesquisas sobre experiências e desenvolvimentos em matéria de formação inclusiva, formação de base comunitária em áreas rurais e desenvolvimento agrícola sustentável, atendimento a pessoas migrantes, equidade de gênero por meio do desenvolvimento de competências STEAM e estratégias de aprendizagem permanente para trabalhadores da economia informal.
- Serão realizadas atividades de promoção, estudos de pesquisa conjuntos e diálogos com instituições e organismos de cooperação técnica e financeira com o objetivo de mobilizar recursos extraorçamentários dirigidos para programas inclusivos de desenvolvimento das competências.

Área de resultados 5: aprendizagem e formação baseados no trabalho de qualidade em prol da empregabilidade, a produtividade e a sustentabilidade das empresas

23. Essa área de resultados está dirigida para a promoção e o desenvolvimento de sistemas de aprendizagem e de formação baseada no trabalho de qualidade, que melhore a empregabilidade dos aprendizes, bem como a produtividade e a sustentabilidade das empresas. Nesse sentido, entende-se que os aprendizados de qualidade aumentam a pertinência dos programas de desenvolvimento de competências para o mercado e promovem alianças sustentáveis entre o setor público e o privado. A fim de garantir sua qualidade e aumentar sua atratividade para aprendizes e empresas, na medida em que são promovidos e regulamentados por meio do diálogo social e da responsabilidade compartilhada.

24. A pedido dos países, será oferecida orientação técnica aos governos e os interlocutores sociais sobre o estabelecimento e a promoção de sistemas de aprendizagem de qualidade. Para esse fim, serão combinadas adequadamente ações de intercâmbio, transferência, capacitação e inovação colaborativa.

- ▶ Será oferecida orientação técnica para apoiar as empresas, especialmente as micro, pequenas e médias empresas, a fim de facilitar a formação no trabalho e o desenvolvimento das competências técnicas e fundamentais por meio da formação baseada no trabalho, especialmente a aprendizagem de qualidade.
- ▶ Será apoiada à divulgação e será oferecida orientação técnica para a aplicação da nova Recomendação sobre Aprendizagem de Qualidade 2023 (nº 208).
- ▶ Serão realizadas atividades de pesquisa e diálogos sobre experiências e descobertas em matéria de aprendizagem de qualidade. Suas descobertas e lições serão insumos essenciais para ações de intercâmbio, transferência e desenvolvimento de capacidades, tanto por meio da capacitação quanto da inovação colaborativa.
- ▶ Serão realizadas atividades de promoção, estudos de pesquisa conjuntos e diálogos com instituições e organismos de cooperação técnica e financeira, com o objetivo de mobilizar recursos extraordinários dirigidos para o desenvolvimento de sistemas de aprendizagem e formação baseada no trabalho de qualidade.



► Anexo 1 - Eventos, seminários e oficinas virtuais organizados e/ou convocados pela OIT/Cinterfor

2022		
Nome	Data	Observações
Oficina de encontro de projetos de fortalecimento de capacidades no âmbito do Programa PAGE Uruguai.	Canelones (Uruguai), 3 e 4 de junho	Voltado a fortalecer as organizações participantes de ambos os projetos; apresentar seus resultados (capacitações, instrumentos de financiamento, projetos selecionados, hortas etc.); gerar redes e sinergias, bem como divulgar as linhas de trabalho da OIT e do MTSS.
Apresentação do relatório sobre indicadores de empregos verdes e azuis no Uruguai.	Montevideú, 15 de junho	O relatório foi apresentado pelo consultor responsável por sua elaboração, em coordenação com a equipe da unidade de estatística do MTSS e a equipe de coordenação do MTSS/OIT para o Programa PAGE Uruguai. O evento contou com a participação do Ministério do Trabalho e Previdência Social, DINA, OIT/Cinterfor, além de representantes de outros ministérios, instituições nacionais e organismos internacionais.
Fortalecimento de capacidades para equipes técnicas no âmbito da implementação do Programa de Investimento Produtivo com uma perspectiva ambiental (PIP modalidade verde).	Montevideú, 13 e 21 de outubro	No âmbito do Programa PAGE Uruguai, a OIT, o Cinterfor e o MTSS realizaram dois oficinas para orientadores e operadores de centros técnicos nos quatro departamentos selecionados do Uruguai. Ambas as oficinas contaram com a participação de operadores dos departamentos de Canelones, Rocha, Paysandú e Rivera, bem como de equipes da DINA em Montevideú.
Curso-oficina virtual “Empregos mais Verdes. Transversalização da perspectiva ambiental no emprego a partir da formação para o trabalho”.	Outubro a dezembro	Iniciativa resultante de ações coordenadas entre o INEFOP, o MTSS/DINA e a OIT/Cinterfor no âmbito do Programa PAGE no Uruguai.
Oficina da mesa setorial do setor de tecnologias digitais e do grupo de governança do quadro nacional de qualificações.	Panamá, 3 a 6 de outubro	A reunião fez parte da ação de cooperação conjunta entre a OIT/Cinterfor e a CAF com o governo do Panamá, por meio do Ministério do Trabalho, com o objetivo de apoiar a governança e o processo de preenchimento do Quadro Nacional de Qualificações desse país, para o setor de tecnologias digitais.
Conferência Internacional da Aliança para a Formação Dual na América Latina e no Caribe.	Michoacán (México), 22 a 24 de novembro	A Conferência foi organizada pela CONALEP, BIBB, OIT/Cinterfor e o Governo de Michoacán e reuniu representantes de 15 países da Aliança para a Formação Dual, equipes técnicas, diretores e funcionários das organizações participantes.
Oficinas para a análise final do catálogo de qualificações e dos percursos de formação e trabalho (mesa setorial) e evento de encerramento com o Grupo de Governança do Marco.	Panamá, 30 de novembro e 1º de dezembro	Apresentação dos resultados finais da ação de cooperação entre a OIT/Cinterfor e a CAF para o QNQ do Panamá.
2023		
Nome	Data	Observações
Reunião técnica internacional de intercâmbio e colaboração sobre Prospectiva para o emprego e a formação profissional em setores verdes ou em processo de “reverdecimento”.	Durazno Uruguai, 14 a 16 de março	No âmbito do Programa de Inovação Colaborativa desenvolvido pela OIT/Cinterfor em conjunto com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) do Brasil, a oficina contou com o apoio da Universidade Tecnológica do Uruguai (UTEC) e do Departamento de Cooperação Sul-Sul PARDEV da OIT. Participaram delegações do Chile (SENCE e ChileValora), República Dominicana (INFOTEP) e Uruguai (UTEC, INEFOP e MTSS).
Oficina “Estratégias de aprendizagem baseada em projetos na formação profissional”.	Buenos Aires, 13 a 15 de março	No âmbito do Projeto de Inovação Colaborativa FBP desenvolvido pela OIT/Cinterfor, a reunião foi organizada pela Fundação UOCRA e contou com o apoio do Departamento de Cooperação Sul-Sul PARDEV da OIT.
Oficina “Plano estratégico da CONACOM: missão, visão, valores, processos estratégicos (fundamentais e de suporte)”.	Panamá, 16 a 18 de maio	No âmbito do Projeto de Transformação Integral do INADEH (CAF-UNOPS-OIT), a OIT/Cinterfor está encarregada do desenvolvimento do Subcomponente 1 - Qualidade e pertinência da oferta educacional.
Oficina “Metodologia para a elaboração de perfis por competências”.	Panamá, 13 a 16 de junho	Dirigido a equipes de metodologistas do INADEH, para seu projeto de transformação integral.

Jornada de trabalho "Inovando na elaboração de perfis de competências". Aplicação da ferramenta europeia para a classificação de capacidades, competências, qualificações e ocupações (ESCO). Taxonomias internacionais para sistematizar a análise de competências profissionais.	27 de junho	Essa atividade fez parte do projeto EdeNE 2023/2024, promovido pela CEOE, e foi projetada e desenvolvida em colaboração com a OIT/Cinterfor, no âmbito do acordo de cooperação com o SENA da Colômbia.
Encontro virtual sobre diálogo social no formação no local de trabalho. Primeira sessão de grupo.	11 de julho	No âmbito da cooperação entre a FUNDAE - SEPE e a OIT/Cinterfor no campo do diálogo social sobre formação profissional na Iberoamérica.
Oficinas de indução para atores setoriais para a criação de Conselhos Setoriais de Competências (CSC).	Panamá, 18 a 20 de julho	Acompanhamento da equipe de metodologistas do INADEH na formação dos CSCs para realizar os processos de desenvolvimento de padrões de competência. Projeto de Transformação Integral do INADEH, Subcomponente 1 - Qualidade e pertinência da oferta educacional.
Seminário internacional "Trabalho e cuidados: o papel da formação e da certificação de competências do trabalho na construção de sistemas de cuidados".	Montevideú, 29 de agosto	O evento, organizado pela OIT/Cinterfor, fez parte das atividades previstas no roteiro para o Fórum Nacional de Cuidados no Uruguai e contou com o apoio do Escritório Regional da OIT e da unidade de cooperação emergente PARTNERSHIP da OIT.
Reunião técnica "Formação e certificação para os cuidados na América Latina e no Caribe".	Montevideú, 30 e 31 de agosto	Como seguimento do Seminário Internacional, e coordenado pela OIT/Cinterfor, foi realizada uma reunião técnica presencial que reuniu especialistas de 10 países da região (Argentina, Bolívia, Chile, Costa Rica, Colômbia, El Salvador, México, Panamá, República Dominicana e Uruguai), com o objetivo de compartilhar avanços e desafios e acordar um roteiro para continuar o trabalho conjunto, definindo uma estratégia comum para o levantamento e a geração de informações e conhecimentos, o intercâmbio de boas práticas e o compartilhamento.
Curso oficina "Certificação de Competências: ferramentas de fortalecimento para o SPCC".	La Paz, 29 a 31 de agosto	Essa atividade fez parte do acordo de cooperação estabelecido entre a OIT/Cinterfor e a COSUDE com o objetivo de fortalecer as capacidades de gestão e implementação do Sistema Plurinacional de Certificação de Competências (SPCC) do Ministério da Educação da Bolívia.
Reunião técnica regional "A formação profissional para o setor rural como um caminho para o desenvolvimento com equidade".	Bogotá, 6 e 7 de setembro	Desenvolvido pela OIT/Cinterfor em conjunto com o Serviço Nacional de Aprendizagem (SENA) da Colômbia, o evento contou com a participação de funcionários do SENA de várias unidades e regiões, bem como de representantes do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) do Brasil; do Instituto Nacional de Aprendizagem (INA) da Costa Rica; do Instituto de Formação Técnico Profissional (INFOTEP) da República Dominicana; do Programa Horizontes da UNESCO Peru para a educação de jovens em escolas rurais e das Escolas de Formação Rural do SNA Educa do Chile.
Visitas de intercâmbio em certificação de competências.	Cartagena, 11 a 14 de setembro	A OIT/Cinterfor organizou e facilitou a visita de técnicos do Sistema de Certificação da Bolívia à área de Certificação do SENA, no âmbito dos acordos de colaboração com o COSUDE e o SENA.
Oficina sobre desenho curricular baseado em qualificações e apresentação do Plano Estratégico da CONACOM.	Panamá, 12 e 13 de setembro	Para a equipe de coordenadores de área e metodólogos em desenho curricular do INADEH, no âmbito do Projeto de Transformação Integral do INADEH, Subcomponente 1 - Qualidade e relevância da oferta educacional.
Oficina "Projetos integrativos e desenvolvimento de elementos transversais da competência: a experiência do SENAC".	20 de setembro	No âmbito do Acordo SENA - OIT/Cinterfor, foi organizada essa oficina em que o SENAC Brasil apresentou seu modelo de Projeto integrador e as marcas formativas e compartilhou exemplos de como esses modelos são aplicados na prática pedagógica em sala de aula.

► Anexo 2 - Eventos, seminários e oficinas, organizados por outras entidades, com participação presencial ou virtual da OIT/Cinterfor

2022		
Nome	Data	Observações
Webinar “Modelo dominicano dual para o ensino técnico superior: desafios, lições e oportunidades para o formação de jovens e adultos”.	7 de abril	Coordenado pelo Ministério de Educação Superior, Ciência e Tecnologia e pela Iniciativa Empresarial para a Educação Técnica (IEET), com o apoio da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) e a cooperação do governo norueguês. Participamos como moderadores.
Seminário “Emprego, recuperação econômica e transformações no mundo do trabalho”. Diálogo euro-latino-americano sobre os desafios da inovação em políticas ativas de emprego.	San José (CR), 26 de abril	No contexto da iniciativa Praça Social da Inovação e a Coesão Social. As políticas sociais em face das transições globais, de Eurosocial+. Participamos da moderação da mesa-redonda “Fortalecendo o vínculo entre as políticas de emprego e o mundo produtivo”.
“Fórum sobre Emprego Juvenil e Empreendedorismo na América Latina e no Caribe”.	3 de maio	No âmbito da Reunião do Instituto Ibero-Americano para a Educação e Produtividade, organizada pela OEI, participamos como moderadores do fórum.
“Primeiro Congresso desafios na gestão de talentos Humanos e a importância estratégica da certificação de trabalho”.	6 a 10 de junho	Organizado pela INTECAP da Guatemala, participamos desse evento virtual com uma apresentação sobre “Transformação digital no formação profissional”.
“Quarta cúpula ministerial sobre produtividade: rumo a uma Integração produtiva, humana e sustentável na economia mundial – OCDE”.	Brasília, 23 e 24 de junho	A diretora da OIT/Cinterfor participou, em representação da Diretoria Regional da OIT, da mesa-redonda “O lado humano da produtividade: a contribuição da mão de obra, da administração e da organização empresarial”.
Encontro Nacional da Indústria Brasileira - ENAI 2022.	30 de junho	Organizado pela CNI - SENAI. Um especialista participou do painel “Educação: juventude e empregabilidade”.
Congresso Internacional World Federation of Colleges and Polytechnics (WFCP).	San Sebastian, 15 a 17 de junho	A diretora do Cinterfor participou do encontro no painel “O futuro do trabalho e suas implicações para o formação profissional”, enquanto um especialista do centro facilitou um oficina sobre digitalização e formação profissional na América Latina.
“Primeiro Seminário Internacional sobre Reconhecimento de Aprendizagem Prévia RAP”. Via de Qualificação para a Equidade Social.	Bogotá, 26 a 28 de julho	Organizado pelo Ministério do Trabalho da Colômbia, um especialista participou apresentando o panorama da certificação de competências na região e os desafios da certificação de migrantes.
“I Convenção Internacional: formação profissional para o futuro”.	Valparaíso, 6 e 7 setembro	O evento organizado pelo Serviço Nacional de Capacitação e Emprego (SENCE), com o apoio do Ministério do Trabalho e Previdência Social do Chile, contou com a participação da diretora e do principal especialista do Cinterfor no painel “Desafios da capacitação para o emprego do século XXI” e na mesa de encerramento do evento. Também estiveram presentes representantes do Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridad Social da Argentina, FUNDAE da Espanha, SECAP do Equador e SENA da Colômbia.
Encontro Internacional sobre Políticas de Educação e Aprendizagem ao Longo da Vida na Educação Profissional e Tecnológica.	Brasília, 14 a 16 de setembro	O Ministério da Educação do Brasil, por meio da SETEC, convidou a OIT/Cinterfor para compartilhar a perspectiva do mundo do trabalho e da formação profissional, especialmente no que se refere à acreditação, certificação e requalificação.
Encontro final do EUROsocial+ e diálogo birregional de alto nível UE-ALC sobre “Novos contratos sociais e parcerias para sociedades mais resilientes e inclusivas”.	Bruxelas, 29 e 30 de junho	A OIT/Cinterfor participou da mesa-redonda “A experiência EUROsocial+: resultados, inovações e desafios para o futuro” na qual foram refletidos os resultados do programa, os desafios futuros e as recomendações para uma eventual próxima fase.
Formando o futuro da construção.	11 de agosto	Organizado pela Câmara Argentina da Construção (CAMARCO), para estabelecer um espaço de reflexão e diálogo sobre as práticas educacionais que o setor requer no presente e no futuro, a fim de atender às necessidades dos trabalhadores e dos profissionais. O Cinterfor apresentou as perspectivas para a região.
Fórum virtual “Prospectivas da Indústria 4.0 na formação técnica”.	11 de agosto	Organizado pela INTECAP, o evento contou com a participação do especialista em digitalização do centro.
“5º Encontro Nacional de Cooperativas do Uruguai”.	Montevideú, 18 a 20 de agosto	Organizado pela Confederação Uruguia de Entidades Cooperativas (CUDECOOP). A OIT/Cinterfor esteve presente na abertura do evento.
“Grande Evento PAGE: Economia Verde no Uruguai. 5 anos do Programa”; lições aprendidas e perspectivas futuras.	18 e 19 de outubro	Encontro organizado pela Aliança para a Ação pela Economia Verde (PAGE). A diretora do Centro participou do painel de encerramento, juntamente com o ponto focal do Governo do Uruguai e as agências do Sistema das Nações Unidas no Uruguai (ONU, ONUDI, PNUMA, OIT, PNUD, UNITAR).
XVI Congresso nacional e internacional “A formação para o trabalho: uma mudança rumo à inclusão e à diversidade”.	26 de outubro	Organizado pela ASENOF, um especialista do centro participou virtualmente com a conferência “Estudo de lacunas de talentos humanos com uma abordagem territorial”.

Reunião de diretores e chefes de cooperação da rede de instituições de formação profissional da América Central, Panamá e República Dominicana (REDIFP).	Guatemala, 9 a 11 de novembro	A OIT/Cinterfor ofereceu apoio técnico ao processo de definição do plano de trabalho da REDIFP, assim como também, apresentou os desafios enfrentados pela formação profissional no contexto das transições digital, verde e demográfica.
Encontro da Associação de Especialistas em Relações de Trabalho, composta por ex-bolsistas das universidades de Bolonha, Castilla-La Mancha e do Centro Internacional de Formação da OIT.	Buenos Aires, 17 e 18 de novembro	A OIT/Cinterfor esteve presente na cerimônia de abertura do encontro e acompanhou durante as jornadas de trabalho.
VIII Conferência Ministerial sobre a Sociedade da Informação na América Latina e no Caribe.	Montevideu, 17 de novembro	Organizado pela CEPAL e pela AGESIC, um especialista palestrou no painel sobre "Mercado de trabalho e emprego: competências e habilidades para sociedades em transformação".
Oficina de apresentação de "Proposta de índice e mapa de empregabilidade" para o Ministério do Trabalho do Paraguai.	Assunção, 28 de novembro	No âmbito da assistência da OIT ao Ministério do Trabalho do Paraguai, como parte de um projeto de trust-fund do Escritório de Santiago, a OIT/Cinterfor forneceu apoio técnico para a elaboração de alguns produtos desse projeto.
Seminário "Diálogo Social para o Chile: o caso do ChileValora".	Santiago do Chile, 2 de dezembro	Um especialista do Cinterfor apresentou a palestra "Diálogo social e tripartismo: o futuro do trabalho e seus desafios a partir do diálogo social".
VIII Reunião Nacional de Academias. A academia e a vinculação como estratégia para o futuro do trabalho.	México, 13 e 14 de dezembro	Evento organizado pela DGCFE da Secretaria da Educação Pública. Um especialista apresentou virtualmente a conferência "Redesenho curricular para o retraining dos docentes rumo às habilidades do futuro".
2023		
Nome	Data	Observações
Fórum de consolidação das assistências técnicas do Programa de Educação para o Emprego da Aliança do Pacífico (EPE-AP).	México, 24-26 de janeiro	Organizado pelo Colleges and Institutes Canada (CICAN), a presença da OIT/Cinterfor foi solicitada no painel correspondente à Assistência A.07.2. com uma apresentação sobre o processo seguido e as conquistas alcançadas para a projeção e construção conjunta de um Quadro Regional de Qualificações para os países da Aliança do Pacífico (QRQ-AP).
Simpósio Ibero-Americano "Investir em cuidados para tornar o trabalho doméstico um trabalho decente".	Cartagena de Indias, Colômbia 28 de fevereiro a 2 de março de 2023	Evento organizado pela Cooperação Espanhola (AECID). A diretora participou da mesa-redonda "Profissionalização do trabalho doméstico e os trabalhos de cuidados", com uma apresentação sobre formação profissional e credenciamento de competências.
Primeira Feira de Inovação da Formação Técnico Profissional INNOVATEP.	Santo Domingo, 15 a 18 de março	Organizado pela INFOTEP. Cinterfor participou de roda de conversa sobre as novas políticas adotadas pela OIT sobre o programa de aprendizes ou de formação dupla.
Apresentação e validação da Atualização da Política Nacional de Formação Profissional e da Elaboração do Plano Estratégico Institucional do INSAFORP.	San Salvador, 21 e 22 de março	Projeto institucional com apoio da OIT/Cinterfor. A elaboração dessas ferramentas foi realizada com o apoio técnico do especialista principal do Centro.
Encontro Nacional de Diretores de Educação Profissional do SENAC.	21 a 23 de março	Um especialista palestrou sobre "Os propósitos e as missões das instituições de ensino profissional tecnológico no cenário mundial".
Oficina intersectorial "Rumo a uma maior articulação entre educação e trabalho nas Américas".	Buenos Aires, 3 a 5 de maio	Organizado conjuntamente pela OEA, pelo Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social e pelo Ministério da Educação da Argentina. A oficina reuniu representantes dos Ministérios do Trabalho e da Educação das Américas, representantes de trabalhadores e empregadores e organismos internacionais para trocar e analisar estratégias para alcançar uma melhor articulação entre o mundo da educação e o mundo do trabalho. A OIT/Cinterfor, por meio de seu principal especialista, apresentou o tema dos Quadros Nacionais de Qualificações como ferramentas concretas para a articulação entre educação e trabalho.
"Rede de formação dual no Uruguai: das experiências a uma aliança sistêmica".	Montevideu, 24 de maio	Organizado pela OEI no Uruguai, a Asociación Civil ÁNIMA e o INEFOP, com o apoio da OIT/Cinterfor.
12ª Reunião dos Ministros do Trabalho do Caribe "Justiça Social, a base para a Transformação Sustentável".	24 de maio	A OIT, por meio de seu escritório no Caribe, juntamente com o Ministério do Trabalho da Guiana, organizou essa reunião, na qual a diretora do Cinterfor participou da sessão sobre migração laboral e mobilidade, compartilhando as experiências/boas práticas do centro na região da ALC e as lições aprendidas com aplicabilidade/relevância para o Caribe.
Encontro "Diálogos compartilhados: uma transformação digital baseada em direitos".	Santa Cruz de la Sierra, 19 e 20 de junho	Organizado pela Agência Espanhola de Cooperação Internacional para o Desenvolvimento (AECID), Plano INTERCONNECTA, participamos em mesas de diálogo.
Terceiro Seminário Regional de Desenvolvimento Social: "Promovendo a inclusão laboral como forma de superar as desigualdades e a informalidade na América Latina e no Caribe".	27 a 29 de junho	Organizado pela CEPAL. A diretora de Cinterfor participou virtualmente do "Painel sobre desenvolvimento de habilidades para a inclusão laboral".
3º Encontro Temático sobre Polos Tecnológicos.	Tandil (Argentina), 5 e 6 de julho	Do Programa Universitário de Escolas de Educação Profissional da Secretaria de Políticas Universitárias do Ministério da Educação da Nação. O Cinterfor participou como palestrante com o tema "Formação Profissional e Tecidos Produtivos".
Simpósio regional para a América Latina e o Caribe: "Educação dos trabalhadores e desenvolvimento de capacidades para a revitalização sindical".	31 de agosto	Organizado pela OIT, ACTRAV e CIF. Um especialista apresentou o tema "Inclusão digital e acesso das pessoas trabalhadoras à educação on-line".
Reunião dos Grupos de Trabalho da Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho (CIMT) da OEA.	21 e 22 de setembro	Um especialista fez uma apresentação sobre "Coordenação entre a educação e o trabalho", aproveitando a experiência dos Quadros Regionais de Qualificações.

► Lista de siglas e abreviações

ACTEMP	Escritório de Atividades com os Empregadores, OIT
ACTRAV	Escritório de Atividades com os Trabalhadores, OIT
ASENOF	Associação Nacional de Entidades de Educação para o Trabalho e o Desenvolvimento Humano, Colômbia
BTVI	Instituto Técnico e Profissionalizante de Bahamas, Bahamas
BVTB	Conselho de Formação Profissional de Barbados
CADERH	Centro Consultivo para o Desenvolvimento dos Recursos Humanos
CETP/UTU	Universidade do Trabalho do Uruguai
CFP 401	Projeto Centro de Formação Profissional N° 401, Morón, Argentina
ChileValora	Comissão Sistema Nacional de Certificação de Competências do Trabalho, Chile
CINTERFOR	Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na Formação profissional, OIT
CIT	Conferência Internacional do Trabalho
CONALEP	Colégio Nacional de Educação Profissional Técnica, México
CONOCER	Conselho Nacional de Normalização e Certificação de Competências do Trabalho, México
CPS	Centro Paula Souza, Brasil
DINAE	Direção Nacional de Emprego do Ministério do Trabalho e Previdência Social, Uruguai
DGCFT	Direção Geral de Centros de Formação para o Trabalho, México
FATERYH	Federação argentina de trabalhadores de prédios de aluguel e horizontais
FAUTAPO	Fundação FAUTAPO - Educação para o Desenvolvimento
FP	Formação Profissional
FUNDAE	Fundação Estatal para a Formação no Emprego, Espanha
Fundação UOCRA	Fundação para a Educação dos Trabalhadores Construtores, Argentina
HEART Trust/NTA	Heart Trust/Agência Nacional de Formação, Jamaica
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional, Cabo Verde
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional, Portugal
INA	Instituto Nacional de Aprendizagem da Costa Rica
INADEH	Instituto Nacional de Formação Profissional e Capacitação para o Desenvolvimento Humano, Panamá.
INATEC	Instituto Nacional Tecnológico, Nicarágua
INEFOP	Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional, Uruguai
INET	Instituto Nacional de Educação Tecnológica, Argentina
INFOCAL	Fundação INFOCAL, Bolívia
INFOP	Instituto Nacional de Formação Profissional, Honduras

INFOTEP	Instituto Nacional de Formación Técnico-Profesional, República Dominicana
INFP	Instituto Nacional de Formación Profesional, Haití
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, El Salvador
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación e Productividade, Guatemala
MTEySS	Ministerio do Trabalho, Emprego e Previdência Social, Argentina
MTPE	Ministerio do Trabalho e Promoção do Emprego, Peru
MTPS	Ministerio do Trabalho e Previdência Social, Chile
MTSS	Ministerio do Trabalho e Previdência Social, Cuba
MTSS	Ministerio do Trabalho e Previdência Social do Uruguai
NTA	Agência Nacional de Formação, Trinidad e Tobago
PARTNERSHIPS-SSTC	Departamento de Associações e Cooperação para o Desenvolvimento
RCT	Reunião da Comissão Técnica
REDIFP	Rede de Institutos de Formação Profissional da América Central, República Dominicana e Haití
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, Brasil
SECAP	Serviço Equatoriano de Capacitação Profissional, Equador
SEP	Secretaria da Educação Pública, México
SNA EDUCA	Corporação Educativa da Sociedade de Agricultura do Chile
SENA	Serviço Nacional de Aprendizagem, Colômbia
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Brasil
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Brasil
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Brasil
SENATI	Serviço Nacional de Treinamento no Trabalho Industrial, Peru
SENCE	Serviço Nacional de Capacitação e Emprego, Chile
SENCICO	Serviço Nacional de Normalização, Capacitação e Pesquisa para a Indústria da Construção, Peru
SEST/SENAT	Serviço Social do Transportes. Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte, Brasil
SETEC	Secretaria Técnica de Capacitação e Formação Profissional, Equador
SKILLS	Serviço de Conhecimentos Teóricos e Práticos e Empregabilidade, OIT
SNPP	Serviço Nacional de Promoção Profissional, Paraguai
SPTS	Secretaria do Trabalho e da Previdência Social, México
TVET Council	Conselho de Educação e Formação Técnica e Profissional, Barbados
TVET Guiana	Conselho de Educação e Formação Técnica e Profissional, Guiana
UOCRA	União dos Trabalhadores da Construção Civil da República Argentina
UPACP	União do pessoal auxiliar de casas particulares, Argentina
UTHGRA	União dos Trabalhadores do Turismo, Hotelaria e Gastronomia da República Argentina





Organización
Internacional
del Trabajo



CINTERFOR

